



РОЗВИТОК СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН: ПРОБЛЕМИ НАУКИ ТА ПРАКТИКИ

**DEVELOPMENT OF SOCIAL
AND LABOR RELATIONS:
PROBLEMS OF SCIENCE
AND PRACTICE**

МОНОГРАФІЯ



**ПОЛТАВА
2020**



МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ВИЩИЙ НАВЧАЛЬНИЙ ЗАКЛАД УКООПСПІЛКИ
«ПОЛТАВСЬКИЙ УНІВЕРСИТЕТ ЕКОНОМІКИ І ТОРГІВЛІ»
(ПУЕТ)

**Кафедра управління персоналом,
економіки праці та економічної теорії**

СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВІ ВІДНОСИНИ: ПРОБЛЕМИ НАУКИ ТА ПРАКТИКИ

МОНОГРАФІЯ

За редакцією професорки Т. А. Костишиної

**Полтава
ПУЕТ
2020**

УДК 331.1
С69

Рекомендовано до видання, розміщення в електронній бібліотеці та використання в навчальному процесі вченою радою Вищого навчального закладу Укоопспілки «Полтавський університет економіки і торгівлі», протокол № 12 від 18 грудня 2019.

Колектив авторів:

С. І. Бандур, Т. А. Костишина, О. О. Нестуля та ін.

Рецензенти:

Л. М. Березіна, д. е. н., професорка кафедри економіки підприємства Полтавської державної аграрної академії;

Л. М. Шимановська-Діанич, д. е. н., професорка, завідувачка кафедри менеджменту Вищого навчального закладу Укоопспілки «Полтавський університет економіки і торгівлі».

Соціально-трудові відносини: проблеми науки та практики :
С69 монографія / С. І. Бандур, Т. А. Костишина, О. О. Нестуля [та ін.] ; за ред. Т. А. Костишиної. – Полтава, 2020. – 695 с. – 1 електрон. опт. диск (CD-R).

ISBN 978-966-184-387-4

У монографії висвітлено теоретичні та практичні аспекти соціально-трудових відносин у сучасних умовах. Розроблено концептуальні основи активної зайнятості, сформовано соціально-трудові імперативи економічного розвитку, запропоновано методичні рекомендації щодо забезпечення гідної оплати праці.

Представлено зарубіжний досвід і запропоновано напрями впровадження корпоративної культури, нових технологій навчання та активної кадрової політики з метою вдосконалення соціально-трудових відносин на сучасних підприємствах.

Для керівників організацій споживчої кооперації і сфери бізнесу, фахівців кадрових служб і департаментів з управління людськими ресурсами, науковців, викладачів, аспірантів, студентів.

УДК 331.1

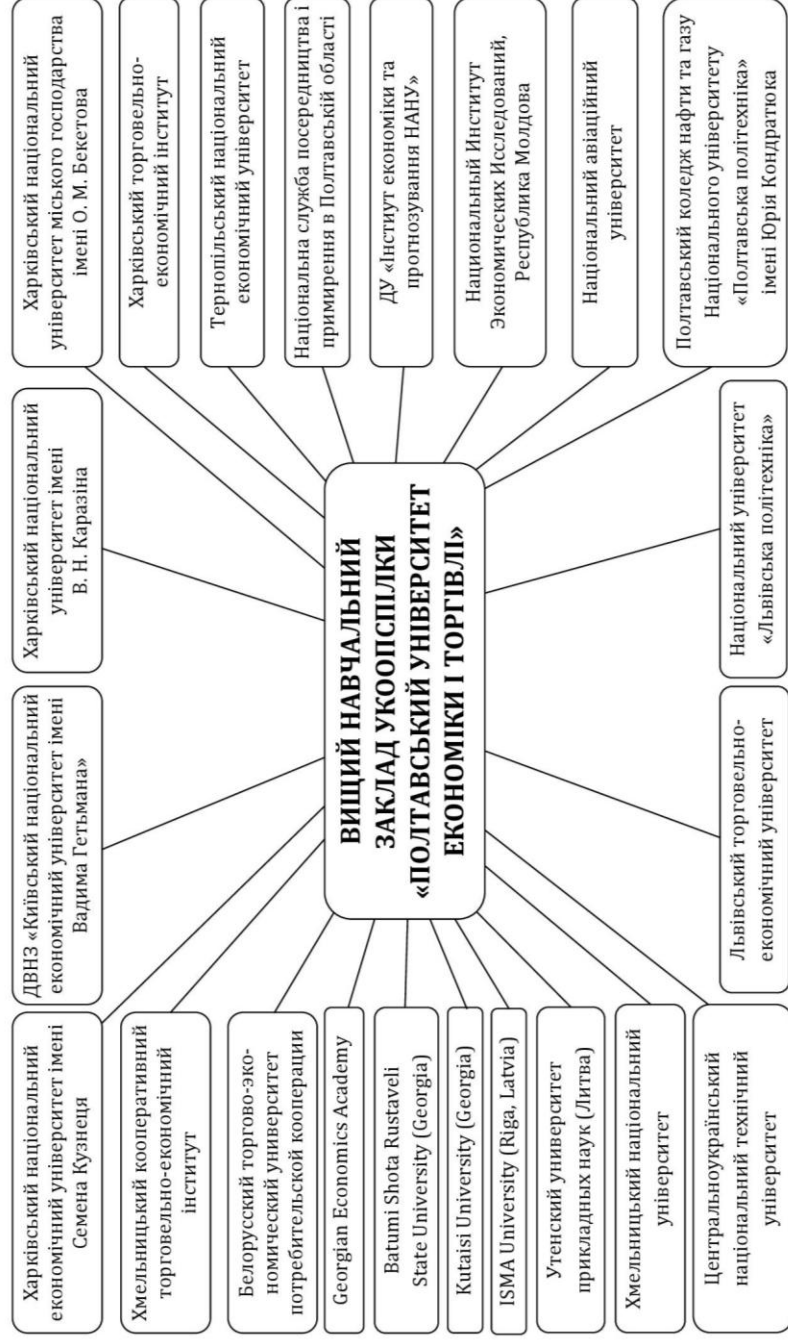
ISBN 978-966-184-387-4

© С. І. Бандур, Т. А. Костишина,
О. О. Нестуля та ін., 2020

© Вищий навчальний заклад Укоопспілки
«Полтавський університет економіки і
торгівлі», 2020



Країни, представники яких є співавторами монографії



Заклади вищої освіти та установи, представники яких є співавторами монографії

ПЕРЕДМОВА

Трансформаційні процеси, що відбуваються в епоху глобалізації та євроінтеграції, висувають нові вимоги до формування та розвитку соціально-трудових відносин. Це пов'язано з тим, що найсуттєвіші перетворення відбуваються насамперед у соціально-трудовій сфері.

Становлення державності, демократизація суспільного життя, створення нового правового та мотиваційного поля, формування політики та стратегії забезпечення продуктивної зайнятості населення, гідної оплати праці – усі ці насичені соціально-політичні й економічні явища впливають на стан соціально-трудових відносин в Україні.

Основними напрямками наукового мислення щодо розвитку соціально-трудових відносин у сучасних умовах є аспекти, пов'язані з розвитком соціальної сфери, політикою зайнятості, механізмів управління інноваційною працею, соціально-трудовими конфліктами, забезпеченням якості трудового життя, підготовкою лідерів-управлінців.

Головна ідея монографії – забезпечення конкурентоспроможності національної економіки в контексті конкурентоспроможності підприємств на ринку товарів і послуг, підвищення ефективності їх діяльності, формування ефективних соціально-трудових відносин, застосування традиційних і прогресивних методів та інструментів навчання, розвитку й управління персоналом.

Проведене дослідження ґрунтувалося на наукових працях класиків економічного напрямку, вітчизняних і зарубіжних учених (Республіки Білорусь, Молдови, Грузії, Азербайджану, Литви, Латвії), спілкуванні з учасниками міжнародних науково-практичних конференцій, інформаційних матеріалах мережі Інтернет.

Монографія може бути використана для вирішення теоретико-методологічних, науково-методичних і практичних проблем соціально-трудових відносин в умовах глобалізаційних викликів.

Монографія призначена для керівників підприємств і організацій, фахівців кадрових служб і департаментів з управління людськими ресурсами, науковців, викладачів, аспірантів, студентів.

Розділ 1

**СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВІ ВІДНОСИНИ
В КОНТЕКСТІ ЕКОНОМІЧНОГО
РОЗВИТКУ УКРАЇНИ**

1.1. ДЕМОГРАФІЧНІ, ТЕХНОЛОГІЧНІ ТА СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВІ ІМПЕРАТИВИ ЕКОНОМІЧНОГО РОЗВИТКУ: НОВІ МОЖЛИВОСТІ І ВИКЛИКИ ПОСТІНДУСТРІАЛЬНОЇ ДОБИ

Переднє слово. Упродовж більш як півтора століття після настання промислової революції економічне зростання національних економік визначалось переважно інвестиціями у фізичний капітал і розширенням використання робочої сили. Економіка індустріальної доби вимагала значних вкладень у промислові будівлі, інфраструктуру, обладнання та устаткування. Від працівників, зайнятих у суспільному виробництві, вимагалися здебільш фізичні зусилля та інтенсивність праці. У XX столітті, а особливо на рубежі двох тисячоліть, відбулися кардинальні зміни у структурі ресурсів, чинників економічного розвитку, в мотивації та цінностях трудового життя. Нині на практиці сформувалася інша, аніж це було ще 15–20 років тому, ієрархія факторів набуття конкурентних переваг та забезпечення стійкого розвитку.

Маємо констатувати, що економічна наука на усіх етапах її розвитку приділяла велику увагу науковому опрацюванню ресурсно-факторної парадигми забезпечення економічного піднесення. Втім, як на попередніх етапах суспільного поступу, так і понині, зазначеним дослідженням бракує системного, міждисциплінарного підходу, розгляду взаємовпливу та взаємообумовленості складових забезпечення економічної динаміки, включно демографічних, технологічних та соціально-трудових.

Явища і процеси та відповідні ресурси і чинники, що формуються та відтворюються на «полі» демографічного, технологічного, соціально-трудового розвитку у перших десятиріччях XXI століття є настільки складними, різновекторними, великомасштабними та протирічливими, що розглядати їх ізольовано, поза опрацювання взаємозв'язку і взаємообумовленості стає безкорисним і втрачає будь-який сенс. Натомість, взявши на озброєння міждисциплінарну практику, розгляд явищ і процесів у їх взаємозв'язку та взаємообумовленості, маємо змогу відкрити нові грані світу і економічного, і позакоекономічного, і світу самих людей.

У цьому переконують результати власних досліджень. Так, на засадах міждисциплінарної методології та системного підходу авторами цієї статті нещодавно завершене дослідження взаємозв'язку та взаємообумовленості зайнятості, доходів і соціальної нерівності [3], яке дозволило отримати нове приращення знань у цій царині, з'ясувати тренди та домінанти розвитку усе складнішого світу праці; відкрити нові грані світу соціально-трудових відносин, які б залишалися прихованими за ізольованого розгляду означеної вище проблематики.

Переконані, що економічна наука і господарська практика отримають новий імпульс розвитку за умови переміщення демографічної, технологічної, трудової, соціальної проблематики з периферії в центр економічних досліджень, розгляду цієї проблематики в координатах:

а) спрямування на набуття незаперечних конкурентних переваг;

б) подолання довготривалої стагнації розвитку;

в) посилення опор, що забезпечують стійку позитивну динаміку.

Демографічні зрушення як детермінанта економічних трансформацій

Маємо передусім подолати розгляд демографічної проблематики як ізольованої автономії, що обертається навколо природного і механічного руху населення. Демографічні та пов'язані з ними процеси (включно старіння населення, підвищення тривалості життя, прояви депопуляції), нові трудовзберігаючі технології, зрушення у всіх складових ринку праці, зміни у світі самих людей, прогностні сценарії соціально-трудового розвитку маємо розглядати у взаємозв'язку та взаємообумовленості.

Наголошуємо на тому, що у цій царині формуються різноспрямовані тенденції і реалізація кожної з них здатна суттєво вплинути на умови життєдіяльності, якість трудового життя та якість життя в цілому. Без перебільшення можемо стверджувати, що у нестійкому світі стійкими залишаються лише виклики та глобальні проблеми.

Акцентуємо увагу на тому, що демографічна ситуація у глобальному вимірі стає усе більш строкатою і перетворюється в один із ключових викликів для світової і національних економік. Якщо для одних країн характерним був і залишається демографічний вибух, то інші переживають «вибух» постаріння населення і депопуляції або ж наближаються до цього стану. Для економічно розвинених країн та багатьох тих, що розвиваються, усе більше актуальним стає перехід до моделі зростання економіки без зростання населення. Але за такої моделі з'являється шлейф проблем, які продукують довготривалу стагнацію та породжують інші виклики, реальні і потенційні втрати у царині людського розвитку.

В табл. 1.1.1 наведено фрагмент прогнозу ООН щодо чисельності населення світу у 2030 та 2050 рр., який було складено у 2015 р.

Таблиця 1.1.1 – Чисельність населення світу у розрізі окремих регіонів за прогнозом ООН

Показник Країна	Чисельність населення, млн осіб				Приріст чисельності населення, млн осіб			
	2015	2030	2050	2100	2015– 2030	2030– 2050	2015– 2050	2015– 2100
1	2	3	4	5	6	7	8	9
Світ в цілому	7 349	8 501	9 725	11 213	1 152	1 224	2 376	3 864
Європа	738	734	707	646	–4	–27	–31	–92
Азія	4 393	4 923	5 267	4 889	530	344	874	496
Африка	1 186	1 679	2 478	4 387	493	799	1 292	3 201
Північна Америка	358	396	433	500	38	37	75	142
Латинська Америка і Карибські країни	634	721	784	721	87	63	150	87
Океанія	39	47	57	71	8	10	18	32

Джерело: складено і розраховано за: [23].

З наведених даних випливає, що нинішній світ з точки зору народонаселення і перспектив його зміни поділений на дві різні частини. У країнах Азії, Латинської Америки насе-

1.1. Демографічні, технологічні та соціально-трудові імперативи економічного розвитку: нові можливості і виклики постіндустріальної доби

лення зростає уповільненими темпами, а у Європі навіть зменшується і це є трендом однієї частини світу. В іншій частині – Африці, Південній Азії – населення зростає з обмеженими економічними ресурсами, створюючи як нині, так і в майбутньому проблеми щодо забезпечення стійкого розвитку. Дані щодо динаміки населення світу – це, образно кажучи, лише вершина айсбергу, адже структурні зрушення у складі населення є настільки масштабними, що можна стверджувати про наявність іншої, надто строкатої та значно більшої нижньої частини айсбергу – народонаселення у його структурному вимірі.

В умовах, коли у кількісних і якісних параметрах населення, структурі останнього відбуваються карколомні зміни і водночас «лавина» технологій Четвертої промислової революції, образно кажучи, накриває усі сфери економічної діяльності та змінює масштаби і структуру зайнятості [4], цілком виправданою є поява низки запитань, як і необхідність науково виважених відповідей на них, і серед них:

✓ Яким є шлейф нових проблем, що виникають в суспільстві у зв'язку зі скороченням приросту населення в цілому і молодих вікових категорій, зокрема?

✓ Якими є зиски і втрати суспільств в умовах старіння населення?

✓ Чи виправдано розглядати скорочення приросту населення в цілому і трудоактивного, зокрема, у якості чинника, що нівелює проблему зростання незайнятості під впливом технологій Четвертої промислової революції?

✓ Як уникнути асиметрій у царині демографічного, технологічного, соціально-трудового розвитку або ж звести їх до мінімуму задля забезпечення стійкого розвитку та підвищення якості життя населення в цілому і економічно активного, зокрема?

Перш ніж відповісти на деякі із цих запитань розглянемо якщо й не під мікроскопом, то більш рельєфно та детально тренди останніх років, що мали місце у царині демографічного

розвитку, і які у найближчій перспективі найімовірніше будуть лише посилюватися.

Радикальні зміни демографічного характеру, свідками яких є кожний із нас – це безперечно одна з основних ознак сучасного світу. Маємо підкреслити, що наслідки змін демографічного характеру, які торкнулися практично усіх країн та світу в цілому, наукова спільнота і політикум розцінюють по-різному. Так, за оцінкою одних, структурні зміни у складі населення і, зокрема, постаріння населення планети розглядається як «видатна соціальна, економічна і політична трансформація нашого часу» [8].

Водночас ті ж явища і процеси, що формують суспільства довголіття, багатьма представниками наукової спільноти та політикуму трактуються як загроза стійкому розвитку. Так, існує точка зору, що «глобальна економіка наближається до стану демографічного шоку, небаченого з часів Середньовіччя», і що нова, глобальна економіка зіткнеться з крайньою обмеженістю робочої сили [12].

Серед сучасних трендів демографічного характеру, що мають загальносвітовий прояв, слід виокремити найбільш значущі, а саме:

- зниження темпів приросту населення у більшості країн світу;
- підвищення середнього віку населення;
- зниження частки дітей і підлітків у складі населення;
- підвищення частки осіб старших вікових груп;
- зростання демографічного навантаження на населення працездатного віку;
- зниження частки населення, що перебуває у працездатному віці;
- перманентна активізація міграційних процесів та посилення їхнього впливу на показники демографічних зрушень.

За наявної полярності існуючих думок щодо зміни демографічної картини світу, співвідношення зисків і втрат суспільств довголіття, як і інших складових демографічного роз-

1.1. Демографічні, технологічні та соціально-трудові імперативи економічного розвитку: нові можливості і виклики постіндустріальної доби

витку, вкрай важливим є наукове опрацювання цієї проблематики, уникнення поверхневих оцінок, реалізація міждисциплінарного, системного підходу до опрацювання проблематики демографічного, технологічного, соціально-трудового розвитку за умови розбудови нової економіки і постіндустріального суспільства.

Розглядаючи складові демографічних та інших дотичних перетворень, про які йшлося вище, будемо прагнути бути не фотографом, не лише констатувати реалії сьогодення, а й оцінювати їхні наслідки для створення (чи не створення) умов стійкого розвитку. При цьому вкрай важливо уникати оцінок «чорно-білого» характеру, сприймати світ самих людей таким, який він є, усвідомлюючи, що позитивні зрушення усе більше та частіше межують з певними негативними наслідками, при цьому позитивна динаміка розвитку не завжди є очевидною. За аксіому маємо сприймати твердження, що людина, її інтереси, добробут, здоров'я і активне довголіття – є незаперечними пріоритетами цивілізованого суспільства. Сповідуючи зазначене вище, можна лише позитивно оцінювати збільшення тривалості життя населення, формування і реалізацію умов, за яких досягається просування до суспільства здорового і активного довголіття.

У змінах демографічного характеру, що набувають нових масштабів та інтенсивності, маємо бачити не лише ризики і виклики, а й реальні та потенційні можливості для соціуму. Опрацьовуючи стратегію та розбудовуючи «срібну економіку» та суспільство здорового і активного довголіття, маємо виходити з того, що держава та інститути громадянського суспільства повинні дбати про подолання асиметрій у демографічній структурі населення, усунення та/або пом'якшення конфлікту поколінь. Слід наголосити на тому, що постаріння населення як провідна складова нинішніх і майбутніх масштабних демографічних змін відбувається як «знизу», так і «зверху». Йдеться про старіння населення як симбіоз скорочення народжуваності та збільшення тривалості життя. Кількісні параметри зазначених вище процесів наведено в табл. 1.1.2.

Таблиця 1.1.2 – Дані, що характеризують старіння населення в окремих країнах світу

Показник Країна	Середній вік населення, кількість років			Частка населення старше 60 років, %			Чисельність осіб старше 60 років на 100 осіб у віці 15–59 років, одиниць		
	2015	2050*	2100*	2015	2050*	2100*	2015	2050*	2100*
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Світ в цілому	29,6	36,1	41,7	12,3	21,5	28,3	19,9	37,6	52,4
Окремі країни ЄС									
Австрія	43,2	49,7	49,1	24,2	37,1	38,0	39,3	75,1	79,7
Болгарія	43,5	47,8	47,0	26,9	36,4	34,0	45,7	74,6	66,8
Естонія	41,7	45,9	47,4	25,2	35,1	35,0	42,9	70,9	70,0
Італія	45,9	51,7	50,8	28,6	40,7	39,9	49,6	87,9	86,0
Німеччина	46,2	51,4	50,8	27,6	39,3	39,7	46,4	81,4	84,6
Польща	39,6	51,8	51,1	22,7	39,3	39,4	36,4	81,5	83,5
Португалія	44,0	52,5	52,3	27,1	41,2	41,3	46,0	87,5	90,2
Франція	41,2	43,9	47,2	25,2	31,8	36,9	44,8	61,9	75,9
Окремі країни Азії									
Ізраїль	30,3	35,2	45,1	15,8	21,9	33,0	28,1	39,4	65,0
Індія	26,6	37,3	47,0	8,9	19,4	34,1	14,3	31,5	66,6
Китай	37,0	49,6	51,1	15,2	36,5	39,6	22,5	73,0	84,4
Монголія	27,3	35,4	43,9	6,4	21,1	31,1	9,8	36,6	59,7
Японія	46,5	53,3	51,7	33,1	42,5	40,9	61,2	94,2	89,7
Окремі країни Латинської та Північної Америки									
Аргентина	30,8	38,6	46,9	15,1	23,6	34,7	25,3	41,1	69,3
Бразилія	31,3	44,8	50,2	11,7	29,3	38,8	17,9	52,6	81,9
Канада	40,6	45,5	47,6	22,3	32,4	36,0	36,1	61,6	73,2
Куба	41,2	51,9	52,2	19,4	39,7	41,4	30,2	82,9	91,2
Мексика	27,4	40,9	51,0	9,6	24,7	39,8	15,3	42,3	85,2
США	38,0	41,7	44,7	20,7	27,9	32,6	34,3	51,0	63,8
Окремі країни Африки									
Ангола	16,1	21,0	32,6	3,8	5,5	15,9	7,8	9,7	26,2
Конго	18,7	23,3	33,2	5,5	8,3	18,0	10,6	14,5	30,7
Ефіопія	18,6	29,2	43,4	5,2	10,4	29,0	9,8	16,3	52,9
Кенія	18,9	25,7	37,3	4,5	9,6	21,9	8,4	16,1	37,6

1.1. Демографічні, технологічні та соціально-трудові імперативи економічного розвитку: нові можливості і виклики постіндустріальної доби

Продовж. табл. 1.1.2

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Окремі пострадянські країни									
Азербайджан	30,9	38,6	44,2	10,0	24,4	30,3	14,7	42,8	56,5
Білорусь	39,6	42,2	43,6	20,3	29,7	29,3	31,9	55,5	54,0
Вірменія	34,6	46,9	50,5	16,3	33,1	38,2	25,0	63,0	79,4
Грузія	37,5	45,0	48,5	19,3	33,0	36,0	30,4	64,5	72,7
Казахстан	29,3	34,3	41,8	10,7	18,6	26,5	17,1	31,6	47,1
Киргизстан	25,1	32,1	41,8	7,1	16,1	27,0	11,5	27,1	48,5
Таджикистан	22,5	29,6	40,1	5,0	13,2	24,9	8,3	22,1	43,6
Туркменістан	26,4	36,7	42,8	6,9	18,2	27,4	10,6	29,2	48,8
Україна	40,3	43,7	43,6	22,6	31,5	28,7	36,2	59,9	52,1

Джерело: складено за [23].

В сучасній літературі багаторазово зустрічаємо справедливі твердження, що основні трансформаційні процеси, процеси модернізації у самому широкому її розумінні здійснюються не в офісах, організаціях, банках, парламентах чи політичних партіях. Головне, що модернізується, – це сама людина, її життєдіяльність. Складовою цього процесу є трансформація багатьох явищ, процесів, як і понять, що віддзеркалюють вікові межі молодих, працездатних, похилих людей тощо.

Паралельно з підвищенням якості життя у світовому вимірі спостерігаємо підвищення очікуваної тривалості життя, розширення контурів здорового життя, збільшення періоду працездатності та перебування населення у складі зайнятих.

Статистичні дані, результати опитувань переконують у тому, що за досягнення пенсійного віку, який у більшості розвинених країн світу складає 65 років і більше, значна частка населення продовжує трудову діяльність. Так, за 2004–2014 рр. частка зайнятих у віковій групі 65–69 років збільшилася у Японії, наприклад, з 33 до 40 %, у Ісландії – з 49 до 53 %; у США – з 27 до 30 %; у Новій Зеландії – з 25 до 40 % (рис. 1.1.1).

Означені вище процеси демографічного характеру формують нові контури та новий образ «нової похилої» людини, як більш освіченої, працездатної, активної, здорової. Цілком ймовірно, що межі поділу на вікові групи працездатних і непрацездатних будуть дрейфувати до більш старшого віку

(70–75 років). Відбуватимуться й зміни у пропорціях між працюючими і непрацюючими старших вікових груп на користь перших. Цей же чинник буде впливати на рівень доходів працюючих пенсіонерів, зокрема, буде амортизувати ризики зниження доходів за виходу на пенсію.

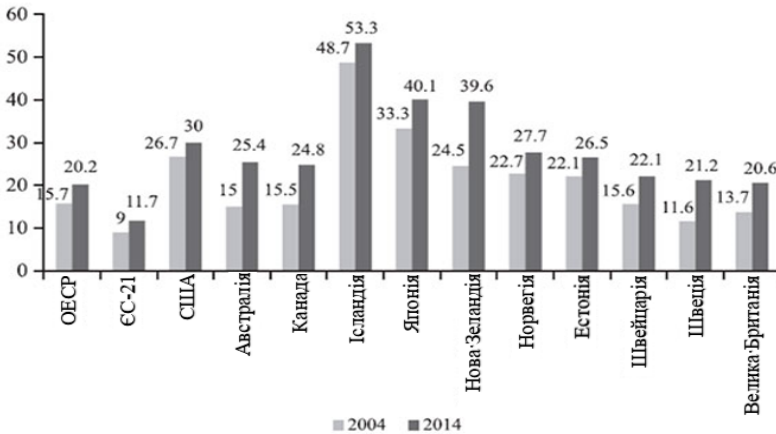


Рисунок 1.1.1 – Частка зайнятих у загальній чисельності населення 65–69 років, %

Джерело: [20].

Варто звернути увагу й на такий демографічний чинник, що буде мати прояв у перспективі. З огляду на те, що молодь, яка вливається до складу робочої сили, має більш високий рівень освіти, можна стверджувати, що через 40–50 років люди старше працездатного віку будуть мати кращий рівень професійної та загальної підготовки. Це створює передумови, за яких населення похилого віку буде і більш здоровим, і більш активним, і більш освіченим та з можливостями мати більш високі доходи. Збереження у складі робочої сили людей пенсійного віку у перспективі слід розглядати як чинник компенсації уповільнення економічного зростання через скорочення робочої сили у віці 15–64 роки.

Неупереджений аналіз переконує у тому, що один із парадоксів сучасності – загострення проблеми людських ресурсів, особливо молодших і середніх вікових груп на фоні відсутності або ж меншої значущості проблематики демогра-

фічного характеру стосовно населення в цілому. Кількісні і якісні параметри населення в цілому та кількісні і якісні параметри працездатного населення, особливо молодших вікових груп, – мають різні, нерідко діаметрально відмінні тенденції формування та розвитку. Особливо актуальною є ця проблематика в найбільш розвинених країнах, де водночас можемо спостерігати цілий шлейф протирічливих тенденцій, і серед них – депопуляція населення країни, старіння населення, а саме, зростання частки населення старших вікових груп; зниження абсолютних і відносних показників народжуваності; активізація міграційних процесів; кроскультурні виклики як наслідок зміни структури населення за національними, віковими, культурними ознаками, пріоритетами та цінностями.

У країнах ОЕСР проблематика людських ресурсів, особливо молодих, творчих, креативних, настільки загострилася, що у середині 2010-х років дві третини країн ОЕСР реалізовували або ж розпочали впровадження програм залучення іммігрантів, які здатні посилити трудовий потенціал країн, що розглядаються. За наявними даними означені програми у попередні роки призвели до збільшення в країнах ОЕСР кількості іммігрантів з вищою освітою до 70 %, їхня чисельність за 2000-ті роки досягла 35 млн незважаючи на колапс міграційної політики, свідками чого ми усі були упродовж останніх років, і боротьба за висококваліфікованих, творчих, креативних потенційних працівників лише розгортається.

Чи не основним лідером у залученні ресурсів, здатних підвищити людський і інтелектуальний потенціал суспільства, можна вважати США. Наведемо деякі дані, що підтверджують зиски, які отримують американська економіка і суспільство від притоку «мізків». Нині у населенні США частка іммігрантів останніх десятиліть складає приблизно 13 %. Водночас серед власних нових компаній їхня частка складає 25 %, а серед тих, які працюють у Силіконовій долині – 30 %. Заслужовують на увагу і такі дані. У 25 провідних американських високотехнологічних компаніях засновниками у більшості випадків – 60 % іммігранти першого і другого поколінь і серед них : Стів Джобс (**Apple**) – друге покоління іммігрантів із Сирії; Джефф Безос

(**Amazon**) – друге покоління із Куби; Сергій Брін (**Google**) – перше покоління із Росії.

Уряди західних країн попри введення жорстких норм, які обмежують масштаби та умови імміграції, все ж проводять більш лояльну політику стосовно висококваліфікованих іноземців, двері для яких відчиняються частіше аніж для інших. Водночас маємо констатувати, що в останні роки в силу низки причин як внутрішнього, так і зовнішнього походження, імміграційна політика західних країн стала більш жорсткою, але двері для висококваліфікованих іноземців все ж зачиняються в останню чергу.

Наведемо приклади, що підтверджують оприлюднене вище. Починаючи з 2000-х США дають усе більше дозволів іноземцям на навчання, скорочуючи кількість робочих віз (візи категорії H₁B). З початку 2000-х кількість студентських віз у США збільшилася майже на 500 тис., а число віз категорії H₁B залишилося незмінним і складає близько 150 тис. Після завершення навчання щорічно США покидають приблизно 350 тис. випускників, які повертаються здебільш в Китай та Індію. Немало роботодавців у США, особливо тих, які представляють високотехнологічні компанії, висловлюють стурбованість стосовно існуючих обмежень щодо квот на імміграцію висококваліфікованих іноземців та вважають, що США починають програвати у конкуренції за найбільш підготовлену, креативну робочу силу.

Продовжуючи розгляд нижньої частини айсбергу, про який йшлося вище, звернімо увагу на зміни у молодіжному секторі народонаселення світу. Як зазначалося вище, у структурі населення більшості країн світу, і особливо розвинених, інтенсивно зростає частка населення старших вікових груп і, відповідно, скорочується частка молоді¹. Якщо розглядати молодіжний сегмент населення розвинених країн світу через дуальну призму: економічна активність – неактивність, зайнятість – незайнятість, то маємо акцентувати увагу на такому.

¹ Традиційно до молоді відносяться групи населення у віці від 15 (16) до 24 років. В останні роки у зв'язку з тим, що велика частка молоді продовжує навчатися і в старшому віці, статистичні рамки цієї групи у практиці Євростату і ОЕСР розширені. У більшості випадків молодіжний сегмент нині представлений трьома підгрупами: 15–19 років, 20–24 роки, 25–29 років.

1.1. Демографічні, технологічні та соціально-трудові імперативи економічного розвитку: нові можливості і виклики постіндустріальної доби

Економічна активність молоді у розрізі трьох вікових груп на прикладі країн ОЕСР за 2000–2015 рр. характеризується даними, що наведені на рис. 1.1.2, і демонструють наступне. Для молодіжної когорти першої групи (15–19 років) характерним є стійке скорочення економічної активності, яке за період з 2000 по 2015 рік склало 8 пунктів, досягнувши рівня 25 %.

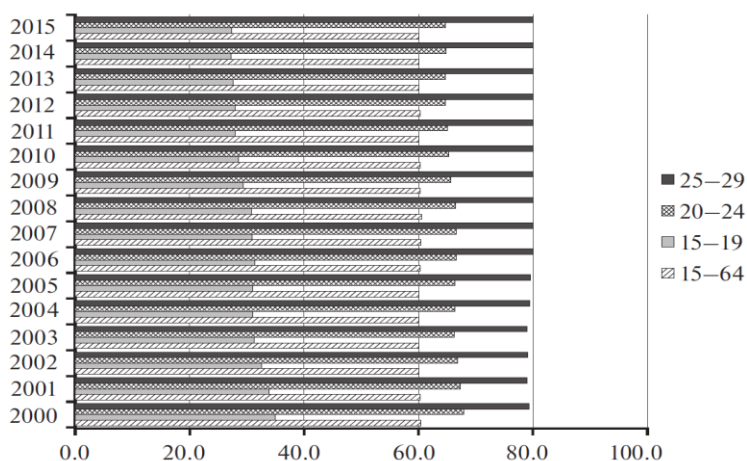


Рисунок 1.1.2 – Рівень економічної активності трьох молодіжних груп в середньому по країнах ОЕСР, 2000–2015 рр.

Джерело: [18].

Тенденцію підвищення рівня економічної неактивності серед молоді віком 15–19 років не слід вважати негативною, оскільки все більша частка молоді цього віку продовжує навчатися у тій чи іншій формі. Зниження економічної активності серед молоді у віці 20–24 роки з 68 % у 2000 р. до 65 % у 2015 р. пов'язане значною мірою з бажанням продовжувати навчання. За наявними даними за період 2000–2015 рр. частка молоді у віці від 20 до 24 років, які продовжували навчання, зросла у країнах ОЕСР в цілому на 3 пункти [19]. Водночас для цієї вікової групи характерним є також зростання незайнятості (вимушеної економічної неактивності) через проблеми з переходом від ринку освітніх послуг до ринку праці, про що йтиметься нижче.

Серед молодих людей вікової групи 25–29 років рівень економічної активності залишається високим (78–80 %) і перевищує відповідний показник по працездатному населенню в цілому. Зниження економічної неактивності молоді упродовж останніх років відбувається на фоні зростаючого безробіття, що має місце у всіх трьох вікових групах (рис. 1.1.3).

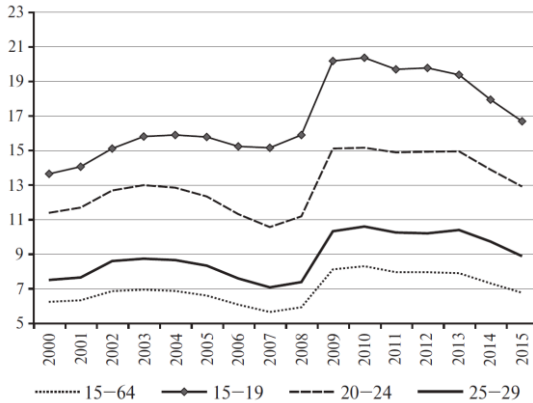


Рисунок 1.1.3 – Рівень безробіття за окремими віковими групами, країни ОЕСР в середньому, 2000–2015 рр.

Джерело: [18].

Розглядаючи причини зростання молодіжного безробіття, маємо акцентувати на тому, що зазначена вимушена незайнятність особливо чутлива до збоїв в економічних циклах. Практично у кожній країні діє принцип «хто останній приходить – той перший кандидат на звільнення». Маємо враховувати, що незважаючи на підвищення гнучкості ринку праці та лібералізацію трудового законодавства, все ж у більшості розвинених країн світу продовжують діяти доволі жорсткі вимоги щодо звільнень та залежність виплат при звільненні від стажу працівника. За таких умов молодь першою постає у якості суб'єкта економії вихідних допомог при звільненні.

Характерним є і такий тренд – за настання економічного відновлення молодіжне безробіття знижується з певним запізненням. Підтвердженням цьому є наступне. Після останньої світової кризи (2008 р.) середній рівень безробіття в країнах ОЕСР розпочав знижуватися вже у 2011 р., однак серед молоді

процес скорочення вимушеної незайнятості настав лише у 2014 р.

Підтвердженням тренду **довготривалого зниження трудової активності населення** працездатного віку в цілому і особливо населення молодих вікових груп, є дані з практики США. У цій країні за період з 2000 по 2017 р. участь у робочій силі населення вікової групи 15–24 роки зменшилася на 10 пунктів (у середньому по країнах ОЕСР майже на 5 пунктів). Водночас участь у робочій силі вікової групи 55–64 роки зросла на 5 пунктів (у середньому по країнах ОЕСР на 12 пунктів). Складовою означених вище трансформацій є зниження у складі робочої сили частки осіб у віці 15–64 роки. Так, наприклад, у США з початку поточного століття цей показник знизився на 4,2 пункта і склав 72 %.

Демографічна компонента стагнації світової економіки та асиметрії соціально-трудового розвитку

Відповідно до існуючих теорій економічної стагнації чільне місце серед чинників уповільнення темпів економічного зростання займають ті, що мають демографічне, соціально-трудове походження. З огляду на те, що ціла низка країн, які дотепер вважалися успішними, переживають період довготривалої стагнації, а світова економіка в цілому упродовж більш як десяти років (починаючи з кризи 2008 р.) демонструє різке зниження темпів економічного зростання, увага наукової спільноти усе більше прикута до пошуку і пояснення причин цього феномену.

Маємо зауважити, що результати такого пошуку для багатьох дослідників цієї проблематики виявилися неочікуваними. Вони засвідчили неабиякий вплив на уповільнення економічного зростання демографічних чинників, дія яких дотепер розглядалася в іншому контексті та спрямуванні щодо впливу на результати соціально-економічного розвитку.

Зазначимо, що проблематика довгострокової стагнації у теоретико-прикладному плані розглядалася американським економістом Е. Хансеном ще у 1938 р. і судження та висновки цього економіста стосовно зазначеного феномена не втратили

своїєї значущості і нині [14]. Хансен на прикладі економіки США та з огляду на перспективи її розвитку послідовно доводив, що складовою потенційних ризиків і довготривалого гальмування економічного зростання є скорочення темпів росту чисельності населення, що обумовлює зниження інвестиційного попиту.

У 90-ті роки ХХ ст. навколо проблематики довготривалої стагнації розпочато дискусії за участі представників різних наукових шкіл старого і нового світу з огляду на уповільнення економічного зростання у світовому вимірі (табл. 1.1.3), на чому наголошувалося вище.

Таблиця 1.1.3 – Середньорічні темпи росту ВВП, %

	1971– 1979	1980– 1989	1990– 1999	2000– 2007	2010*– 2017	1991– 2017	1971– 2017
Японія	4,6	4,5	1,5	1,5	1,0	1,0	2,4
США	3,6	3,5	3,2	2,9	2,4	2,4	2,8
Єврозона	3,6	2,3	2,2	2,3	1,6	1,6	2,2

* Кризові роки (2008–2009) не враховані як не характерні.

Джерело: дані Світового банку.

Узагальнення найбільш відомих досліджень зарубіжних авторів у царині довготривалої стагнації економічного розвитку дає можливість виокремити найбільш значущі чинники феномену, що розглядається (табл. 1.1.4).

Таблиця 1.1.4 – Чинники довготривалої стагнації

Група чинників	Чинники	Джерело інформації
Технологічний прогрес	Невизначені перспективи щодо вкладу НТП у зростання	Gordon R. (2015). <i>Secular Stagnation: A Supply-Side View. American Economic Review</i> . Vol. 105, № 5, pp. 54–59; Brynjolfsson E., McAfee A. (2013) <i>The second machine age: work, progress and prosperity in a time of brilliant technologies</i> . New York: W. W. Norton

1.1. Демографічні, технологічні та соціально-трудові імперативи економічного розвитку: нові можливості і виклики постіндустріальної доби

Продовж. табл. 1.1.4

Група чинників	Чинники	Джерело інформації
Демографічні	Зниження темпів зростання чисельності працездатного населення, низький рівень народжуваності, зростання очікуваної тривалості життя	Hansen A. (1938). Economic Progress and the declining population growth. <i>American Economic Review</i> , vol. 29, № 1, pp. 1–15; Eggertsson G. B., Mehrotra N. R. (2014). <i>A Model of Secular Stagnation. NBER Working Paper</i> , no. 20574
Людський капітал	Стабілізація рівня освіти в розвинених країнах	Baldwin R., Teulings C. (2014). <i>Secular Stagnation: Facts, Causes and Cures</i> (A VoxEU.org eBook). London: Centre for Economic Policy Research (CEPR)
Нерівність в розподілі доходів	Відносно низькі темпи зростання доходів середнього класу, низька схильність багатой частини населення до споживання	Summers L. (2014). U.S. Economic Prospects: Secular Stagnation, Hysteresis, and the Zero Lower Bound. <i>Business Economics</i> . Vol. 49, № 2, pp. 65–73; Gordon R. (2015). Secular Stagnation: A Supply-Side View. <i>American Economic Review</i> . Vol. 105, № 5, pp. 54–59; Eggertsson G. B., Mehrotra N. R. (2017). A Model of Secular Stagnation: Theory and Quantitative Evaluation. A Model of Secular Stagnation. <i>NBER Working Paper</i> , no. 23093
Державний борг	Проблеми зі стійкістю держборгу, зниження можливостей для здійснення продуктивних державних витрат	Burnside C. (2005). <i>Fiscal Sustainability in Theory and Practice: A Handbook</i> . Washington, D. C.: World Bank; Mauro P., Zilinsky J. (2016). Reducing Government Debt Ratios in an Era of Low Growth. <i>Policy Brief</i> , № 16–10. Peterson Institute for International Economics;

Продовж. табл. 1.1.4

Група чинників	Чинники	Джерело інформації
Державний борг	Проблеми зі стійкістю держборгу, зниження можливостей для здійснення продуктивних державних витрат	Reinhart C., Rogoff K. (2010). Growth in a Time of Debt. <i>American Economic Review</i> , vol. 100, № 2, pp. 573–578; Bacchiocchi E., Borghi E., Missale A. (2011). Public Investment under Fiscal Constraints. <i>Fiscal Studies</i> , vol. 32, № 1, pp. 11–42
Міжнародна торгівля	Уповільнення темпів зростання масштабів міжнародної торгівлі	Adler G.; Duval R; Furceri D; Celik S; Koloskova K; Poplawski-Ribeiro M. (2017). Gone with the Headwinds: Global Productivity. <i>IMF Staff Discussion Notes</i> , № 17/04; Popovic M.(2018). Technological progress, globalization, and secular stagnation. <i>Journal of Central Banking. Theory and Practice</i> , № 1, pp. 59–100
Порушення функціонування механізму «творчого руйнування»	Надмірно м'яка монетарна політика центральних банків розвинених країн, делевереджінг, підтримка зомбі-фірм і банків	Caballero R. J., Hoshi T., Kashyap A. (2008). Zombie Lending and Depressed Restructuring in Japan. <i>American Economic Review</i> , vol. 98, № (5), pp. 1943–1977; Hoshi T, Kashyap A. K. (2010). Will the U.S. bank recapitalization succeed? Eight lessons from Japan. <i>Journal of Financial Economics</i> , vol. 97, № 3, pp. 398–417; Ahearne A, Shinada N. (2005). Zombie firms and economic stagnation in Japan. <i>International Economics and Economic Policy</i> , vol. 4, № 2, pp. 363–381
Проблема достовірної статистичної оцінки ВВП	Заниження ВВП через складнощі статистичних вимірювань в умовах глобального поширення інформаційних технологій	Aghion P., Bergeaud A., Boppart T., Klenow P., Li H. (2017). Missing Growth from Creative Destruction. <i>NBER Working Paper</i> , № 24023

У розвиток оприлюдненого наголошуємо на такому. Фундаментальні економічні дослідження з проблематики довготривалої стагнації економіки, що має місце упродовж останніх десятиліть, дають підстави для твердження: важливою складовою чинників зниження темпів економічного зростання є старіння населення, що відбувається на фоні зниження темпів росту населення у світовому вимірі.

Механізм впливу демографічних чинників на темпи економічного зростання є багатоплановим. При цьому варто акцентувати увагу на такому. Результати спеціальних досліджень демонструють відносно низьку продуктивність праці працівників старших вікових груп якщо не всіх, то у багатьох випадках [11]. Це пов'язано як зі зниженням працездатності працівників зазначених груп (попри накопичений ними трудовий стаж і відповідні навички), так і зменшенням адаптивних можливостей працівників старшого віку в умовах стрімких і різновекторних змін як у трудових процесах, так і формах організації праці та виробництва. Не можемо не зважати й на те, що зниження темпів приросту населення має такий зворотний бік як скорочення інвестицій, необхідних для збереження досягнутого рівня капіталомісткості, та зниження темпів приросту випуску у стійкому стані економіки.

Звернімо увагу й на такий аспект впливу демографічних факторів на темпи економічного розвитку. Зростання очікуваної тривалості життя як глобальний тренд світового масштабу за загальним визначенням мотивує населення більше заощаджувати, що не сприяє активізації підприємницької діяльності та участі працівників старших вікових груп у впровадженні інвестиційних проектів. За результатами наявних досліджень для країн, у яких стрімко зростає частка населення старших вікових груп, характерним є більш високий рівень заощаджень, аніж інвестицій [10].

Обґрунтовуючи власний концепт повільного відновлення світової економіки після кризи 2008 р. один з економістів сучасності зі світовим визнанням Ручір Шарма зазначає: «Ми зі своєю командою перенесли фокус уваги з попиту на пропозицію: на той бік економіки, який зайнятий постачанням

трудоу ресурсів, капіталу землі – базових складових зростання. І знайшли неочікуваного злочинця. Однією з основних причин відсутності зростання, виявився, як не дивно, перш за все, скорочуваний запас активних трудових ресурсів. Це відкриття настільки протирічило популярним пересторогам щодо витіснення людей з їх робочих місць роботами і штучним інтелектом, що у нього було важко повірити. Як може бути проблемою нестача працівників, якщо розвиток технологій робить їх непотрібними? Однак у цьому випадку цифри дійсно не брешуть» [5, с. 44].

Слід зазначити, що уповільнення темпів росту населення розпочалося ще у другій половині і особливо в останній чверті ХХ ст. При цьому темпи росту робочої сили були ще меншими. У США, наприклад, чисельність робочої сили упродовж 50 років впритул до 2005 року зростала темпами, що складали в середньому 1,7 % в рік. Після 2005 р. щорічні темпи росту чисельності робочої сили уповільнилися до 0,5 %.

Незважаючи на уповільнення темпів росту населення загальні показники щодо кількості жителів на Землі у перспективі є доволі вражаючими. Так, за прогнозами ООН кількість жителів на планеті збільшиться до 2050 р. на 2,4 млрд осіб, з 7,3 до 9,7 млрд. У зазначеному прогнозі враховано різке скорочення темпів росту населення, про яке йшлося вище. Втім, що знаходиться «за кадром», які структурні зміни відбуваються у ресурсі, яким є населення, це часто-густо залишається не роз'ясненим.

Ще раз наголошуємо на тому, що симбіоз протирічливих, різновекторних явищ і процесів у цій царині є таким. Кількість дітей, що народжуються на планеті Земля, стає з кожним роком меншою, значно менше молоді вливається до складу працездатних осіб працездатного віку. Збільшення кількості населення в цілому відбувається в основному через збільшення тривалості життя.

Повертаючись до тенденцій зміни кількісних параметрів населення світу акцентуємо увагу на такому. Упродовж повоєнного періоду впритул до 1990-х років населення світу щорічно зростало в середньому на 2 %. Після 90-х років ХХ ст.

1.1. Демографічні, технологічні та соціально-трудові імперативи економічного розвитку: нові можливості і виклики постіндустріальної доби

темпи росту населення уповільнились і складали приблизно 1 % в рік.

Уповільнення зростання чисельності населення світу викликане низкою причин і серед них:

- обмежувальними заходами стосовно народжуваності, що їх реалізувала в останні десятиліття ціла низка країн і перш за все Китай;

- змінами у рівнях добробуту, в освіті жінок, які стали спонукальними причинами виходу на ринок праці;

- зміною мотиваційних настанов жінок стосовно народження дітей.

У розвиток оприлюдненого акцентуємо увагу на тому, що складовою основних демографічних зрушень останніх десятиліть, є зростання середньої тривалості життя, яка справляє значний вплив на зростання населення у світовому вимірі. Населення світу і в подальшому буде зростати невисокими темпами, але сегмент людей працездатного віку буде мати тенденцію до зменшення. Вже нині населення працездатного віку має тенденцію до скорочення у багатьох розвинених країнах світу, зокрема, в Італії, Німеччині, Японії. Ця ж тенденція уже частково має прояв, а у подальшому буде домінуючою у країнах, що розвиваються, до яких у першу чергу слід віднести Індію та Китай.

Ручір Шарма, досліджуючи причини злету і падіння держав на рубежі двох тисячоліть, наголошує на наступному: «Ключове демографічне питання для економічних перспектив країни полягає у тому, чи зростає її кадровий резерв. Щоб відповісти на це запитання, необхідно перш за все подивитися на прогноз росту працездатного населення на найближчі п'ять років, оскільки саме працівники (у більшій мірі, аніж пенсіонери і учні) сприяють економічному зростанню... Переможуть ті країни, яким поталанило мати високий приріст населення або які зуміють залучити до праці більше свіжих кадрів» [5, с. 49].

Наукова дискусія стосовно взаємозв'язку демографічного і економічного росту має давню історію і її актуальність нині лише посилюється. Ця проблематика знайшла широке висвіт-

лення у дослідження нобелівського лауреата з економіки С. Кузнеця, який в одній зі своїх робіт стверджував, що зростання населення має позитивні наслідки для економіки і здатне «перевищити негативний ефект» [16]. У подальшому С. Кузнець дійшов висновку, що питання взаємної залежності між демографічним і економічним ростом залишається відкритим.

Один із авторів теорії людського капіталу Беккер стверджував, що в розвинутих економіках «збільшення щільності населення в результаті демографічного росту і підвищення рівня урбанізації сприяє спеціалізації і збільшенню інвестицій у людський капітал, а також більш швидкому накопиченню нових знань. Ця «зростаюча віддача» від спеціалізації і накопичення знань підвищує подушений дохід в міру зростання населення» [9].

Маємо визнати, що взаємозалежність, про яку йдеться, є надто складною. Для оцінки взаємовпливу демографічного і економічного розвитку маємо враховувати безліч обставин, зокрема, національну специфіку, кліматичні умови, освоєність території, щільність населення, рівень урбанізації, якість трудового потенціалу тощо.

Наслідки старіння населення в цілому і трудових ресурсів, зокрема, для національної економіки знайшли широке висвітлення в наукових дослідженнях останніх років за участі демографів, економістів, соціологів, представників інших наукових шкіл. У більшості наявних публікацій із зазначеної проблематики наголошується як на певних позитивних наслідках накопичених знань і досвіду працівників старших вікових груп, так і на негативному впливі на результати господарської діяльності застарілого багажу знань, зниження адаптивних можливостей та мобільності людей старшого покоління. До цього ж слід додати зниження продуктивності праці людей старших вікових груп через зменшення працездатності, погіршення здоров'я, на чому вже наголошувалося вище.

За оцінками більшості дослідників суспільства довголіття негативні наслідки старіння людських ресурсів для економіки переважають позитивні. За результатами одного із фун-

даментальних досліджень упродовж останніх 20 років старіння робочої сил спричиняло зниження темпів росту загальної факторної продуктивності (total factor productivity) у Єврозоні на 0,1 п.п. щорічно. У зазначеному вище дослідженні містяться й такі оцінки: підвищення частки вікової групи 55–64 роки у складі робочої сили на 1 п. п. щорічно призводить до зниження загальної факторної продуктивності на 4/5 п. п.

Соціально-трудові наслідки технологічних перетворень та їхній вплив на економічний розвиток

На рубежі двох тисячоліть сформувалась низка закономірностей щодо прояву технологічної детермінанти економічного розвитку, головні з яких, за баченням авторів, проявляються у такому.

По-перше, перестала «працювати» колишня об'єктивна закономірність, що сформульована К. Марксом у його визначенні продуктивності суспільної праці, а саме – феномен, за якого частка живої праці скорочується, частка уречевленої праці збільшується, але збільшується у такий спосіб, що загальна кількість праці у розрахунку на одиницю праці скорочується. Для сучасного етапу технологічного розвитку характерним є тренд, коли сума і живої, і уречевленої праці у розрахунку на одиницю продукції зменшується.

Найсучасніші технології зумовлюють радикальні зміни у масштабах і структурі зайнятості. Один із провідних представників економічної науки Джон Мейнард Кейнс ще наприкінці 1920-х років ввів поняття «технологічне безробіття» і прозорливо передбачив, що суспільства у майбутньому автоматизують більшість робочих місць. Маємо акцентувати увагу на тому, що як Кейнс, так і більшість відомих економістів до останнього часу передбачали, що автоматизація призведе здебільш до заміни ручної праці на виробництві та в офісних підрозділах. Отже, йшлося передусім про спрямування технічних засобів на виконання важких, монотонних, небезпечних, непривабливих робіт. Нинішня реальність є такою, що новітні технології впритул наблизилися до реальної можливості автоматизувати лівову частку робіт, що їх виконують професіонали, у тому числі управлінці.

Існує нагальна потреба в осмисленні та науковому опрацюванні архітектури технологічного розвитку з позицій його соціально-трудових наслідків. Не менш важливим є обґрунтування, системне розкриття взаємозв'язку науково-технічного прогресу з процесами, що відбуваються у соціально-трудовій сфері в їхній нерозривній цілісності.

Отже, для розуміння трендів, домінант нової економіки надзвичайно важливо усвідомити принципову її особливість – вона стає і менш трудомісткою, і менш фондо- та капіталомісткою. І хоча заробітна плата «синіх комірців» у розвинених країнах переживає стагнацію і, здавалося б, вивільнення (з огляду на зменшення економії) не надто актуально, насправді це не так. Зиски для роботодавців за умов інтенсивного впровадження технологій «Індустрії 4.0» не зводяться до зниження витрат на утримання робочої сили. Слід враховувати безліч нових трендів. По-перше, витрати на автоматизацію за розгортання «Індустрії 4.0» мають тенденцію до зниження. По-друге, роботи й інші технічні системи можуть працювати у три зміни, не вимагаючи додаткових компенсацій. По-третє, зменшується ймовірність аварій та інших збоїв на виробництві через дію людського фактора. По-четверте, роботодавці цінують у технічних системах й те, що вони більш послухні, аніж люди.

Є ще й така причина, на яку звертає увагу Адам Грінфілд, який пише: «Не маю сумніву, що окрім аргументів щодо дешевизни, безпеки, надійності та слухняності деякими прибічниками автоматизації рухає щира та пристрасна віра у те, що автоматизація – найбільш надійний шлях до досягнення **більш справедливого** майбутнього». Деякі ліві – акселеціоністи на кшталт Алекса Вільямса та Ніка Срнічека, а також прибічники «повністю автоматизованого комунізму класу люкс» стверджували, що в наш час цілям економічної справедливості краще всього слугує максимальна автоматизація й усунення праці» [1, с. 256].

Підбиваючи підсумки роздумів на тему «Що люди бажать отримати від радикальних технологій?», Адам Грінфілд зазначає: «Наскільки я можу оцінювати, одні хочуть отримати все, що завжди бажали одержати від інших людей, – дешево,

надійну і слухняну робочу силу. Деякі, однак, прагнуть до чогось менш матеріального – сенсу, порядку і захисту від невизначеності» [1, с. 257–258].

Друга принципова відмінність «Індустрії 4.0» у плані її впливу на соціально-трудову сферу в цілому і на світ праці зокрема полягає у такому. Нові технології та системи, які є уособленням Четвертої промислової революції, працюють на інтенсивне вивільнення не лише представників робітничих професій (що було характерним для попередніх етапів науково-технічної революції), а й представників управлінського корпусу «білих комірців». Так звана *розумова праця*, управлінський персонал усіх рівнів та функціональних груп інтенсивно замінюються «розумними» інформаційно-комунікаційними та іншими технологіями.

Третя суттєва відмінність і тренд розвитку соціально-трудової сфери за становлення «Індустрії 4.0» – одночасне, паралельне скорочення трудомісткості виробництва і надання послуг в усіх сферах та видах економічної діяльності – сільському господарстві, промисловості, транспорті, сфері послуг тощо. Це означає, що колишні «ліфти» переливу робочої сили, працевлаштування вивільнених з одного виду діяльності в інший стають заблокованими. Про блокування зазначених «ліфтів» детально йдеться в одній з останніх публікацій авторів [3].

Пояснюючи першопричини цих змін та їхні наслідки, засновник і президент Світового економічного форуму Клаус Шваб закликає, щоб уявити, що відбувається, порівняти Детройт 1990 р. (на той момент – основний центр традиційної промисловості) з Кремнієвою долиною 2014 р. У 1990 р. сукупна ринкова капіталізація трьох найбільших компаній Детройта становила 36 млрд дол. США з чисельністю працюючих до 1,2 млн осіб. У 2014 р. сукупна ринкова капіталізація трьох найбільших компаній Кремнієвої долини була значно вищою (1,09 трлн дол. США) з приблизно такою самою сумою прибутку (247 млрд дол. США) і майже в 10 разів меншою за чисельністю співробітників (137 тис. осіб) [6, с. 19–20].

Конкретизуючи вплив інформаційно-комунікаційних та інших сучасних технологій на масштаби і структуру зайнятості,

К. Шваб наголошує, що створення одиниці цінності із залученням значно меншої робочої сили, аніж 10 або 15 років тому, стало можливим завдяки мінімальній вартості цифрового бізнесу, яка наближається до нуля. Крім того, реальність цифрової сфери полягає в тому, що багато нових компаній надають «інформаційні товари» з практично нульовими витратами на зберігання, транспортування і тиражування. Деяким компаніям, заснованим на дизруптивних технологіях, для процвітання майже не потрібний капітал. Наприклад, таким компаніям, як Instagram або WhatsApp, для старту фактично не знадобилося фінансування, що змінило роль капіталу і масштабування бізнесу в контексті Четвертої промислової революції. Загалом це демонструє, як ефект масштабу стимулює зростання і впливає на зміну цих галузей [6, с. 20].

Розвиваючи свою думку, К. Шваб зауважує, що Четверта промислова революція створює проблеми в основному на боці пропонування, у світі праці та виробництва. За останні кілька років переважна більшість розвинених країн, а також швидко зростаючих світових економік, таких як Китай, відчули суттєве відсоткове зниження частки праці у ВВП. Таке зниження значною мірою сталося в результаті спаду відносної ціни засобів виробництва, що, у свою чергу, було викликано розвитком інновацій (це спонукає компанії замінювати працю капіталом) [6, с. 23].

Економічну систему, що формується, можна визначити і як інформаційний капіталізм, який завдяки комп'ютеризації набуває нових мережевих і небачених раніше джерел доступу до всього, що накопичило суспільство знань. Це відкриває широкі можливості, але, як завжди, є й інший бік медалі. За результатами дослідження, проведеного школою Оксфорд-Мартін [6, с. 175–177], через один-два десятиріччя близько 47 % робочих місць у США, імовірно, стануть комп'ютеризованими.

Президент Американської соціологічної асоціації Р. Коллінз у статті «Середній клас без роботи: виходи зачиняються», яка увійшла до колективної монографії, підготовленої п'ятьма відомими соціологами США, зазначає, що довгострокова

структурна слабкість капіталізму сьогодні виходить на передній план. Це технічне заміщення людської праці машинами, до чого призводить комп'ютеризація і поширення інформаційних технологій в останні 20 років. Нині цей процес прискорюється й уже загрожує існуванню середнього класу [2, с. 61]. І далі відомий соціолог сучасності наголошує, що краху капіталізму через технологічне заміщення досі не траплялося: аж до 1980–1990-х років механізація в першу чергу заміщувала ручну працю. Однак остання технологічна хвиля принесла із собою заміщення управлінської праці і перше скорочення середнього класу. Інформаційні технології – це технології комунікації, і вони відкривають другу велику епоху скорочення робочих місць, заміщення комунікативної діяльності, яку, власне, і здійснює середній клас. До механізації нині додалися роботизація й електронізація, які визначатимуть наше довгострокове майбутнє [2, с. 63–64]. І далі Р. Коллінз пише, що коли через автоматизацію скоротився робітничий клас, капіталізм врятувався, пересунувши вивільнені маси у зростаючі ряди середнього класу. Нині комп'ютеризація, Інтернет і наплив нових мікроелектронних пристроїв починає скорочувати середній клас. Чи може капіталізм пережити цю другу хвилю технологічного заміщення? – запитує він. У минулому капіталізм обминав кризу технологічного заміщення п'ятьма основними шляхами. Я берусь показати, – запевняє він, – що нині всі п'ять шляхів виявляються заблокованими. Усі шляхи заводять у глухий кут [2, с. 64].

Технології Четвертої промислової революції спричиняють революційні зміни на ринку праці, вносять суттєві зміни у зміст і характер праці. Прогнози експертів засвідчують, а практика сьогодні підтверджує необхідність нової трудової етики, нових умінь, нового образу мислення зайнятих у новій (мережевій) економіці.

У доповіді про майбутнє ринку праці «Future of jobs», що представлена на Всесвітньому економічному форумі у 2016 р., зазначається, що нові технології та бізнес-моделі призведуть до зміни 35 % навичок і умінь, які необхідні у різних сферах трудової діяльності.

Дослідження консалтингової компанії Mckinsey засвідчують, що, хоча доступні на цей час технології дозволяють повністю автоматизувати лише 5 % професій, сучасні комп'ютери можуть справитися як мінімум з 30 % завдань, які виконуються майже на 60 % робочих місць. Одне з останніх досліджень, що проведене консалтинговою фірмою AephaBeta, дало підстави для висновку, що новітні технології призводять не лише до безробіття, вони (технології) потребують інших трудових функцій, підвищення ролі міжособистісного спілкування, синтезу інформації тощо.

У новій (цифровій) економіці бізнес вибудовує нову систему координат, у якій домінують горизонтальні зв'язки, довірчі відносини, децентралізований консенсус. Нові технології, як свідчить практика господарювання провідних компаній світу, уможливають зменшення кількості обмежень для суб'єктів підприємницької діяльності, в останніх з'являються нові повноваження, розширюється бізнес-простір. Врешті-решт розвиток та впровадження найсучасніших технологій приводить до започаткування принципово нової системи організаційно-економічних та соціально-економічних відносин. За цими змінами можемо побачити нові бізнес-моделі, трансформацію трансакційних відносин між суб'єктами господарювання; глибокі перетворення в організації виробництва, праці та управління.

Досвід успішних компаній переконує в тому, що цифрові та інші новітні технології «Індустрії 4.0» дають можливість бізнесу створювати цінності та залучення значно меншої кількості людських ресурсів, при цьому сукупні витрати на виробництво товарів (послуг) динамічно знижується. Численними є приклади, коли компанії продукують «інформаційні товари» з практично нульовими витратами на зберігання, транспортування, тиражування та інші традиційні до останнього часу види робіт.

Суттєвою відмінністю ведення бізнесу на початку ХХІ ст. є зміна структури і техніко-технологічних параметрів засобів виробництва, які є технічною базою нової економіки. Деякі компанії для організації виробництва залучають основні

фонди на нетрадиційних засадах, тобто не належать суб'єкта господарювання. Так званий *майновий комплекс*, який до останнього часу був основою ведення бізнесу, нині вже не є обов'язковою і необхідною умовою здійснення господарської діяльності. У практиці ведення бізнесу дедалі більшого поширення набувають нові інститути – ліцензійні угоди, спільне використання тощо.

Для розуміння природи нинішніх, а особливо майбутніх викликів у світі праці важливо усвідомити й таке. Суттєвою обставиною, трендом, під впливом якого формується нова платформа соціально-трудового розвитку, є так зване **вихолощення** сучасної економіки. Це явище має багато проявів, але новим і таким, що має вкрай негативні наслідки для стабільної, гарантованої, високооплачуваної зайнятості для середнього класу, що мав до останнього часу таку зайнятість, є **трансформація робіт**, які дотепер були надскладними і складними, у роботи прості за змістом (з позицій трудових функцій).

Причина такої трансформації – інтенсивне насичення суспільного виробництва інформаційними системами, елементами штучного інтелекту, кіберсистемами, нанотехнологіями, хмарними технологіями тощо, які **перебирають** на себе комунікативні, аналітичні, інтелектуальні, розумові функції. Іншими словами, раніше технології, технічні устрої були при людині, а нині усе більше людина перебуває при них.

Завершуючи характеристику нових можливостей, обмежень і викликів у царині соціально-трудового розвитку, зробимо таке логічне узагальнення.

Ланцюг змін, що пов'язані з новими трендами у ресурсах, технологіях, витратності, продуктивності у контексті можливостей і обмежень соціально-трудового розвитку, є таким: інтенсивне насичення нової економіки новітніми технологіями, системами, мережами ↔ суттєве зниження трудомісткості суспільного виробництва ↔ спад відносних цін на засоби виробництва ↔ зростання продуктивності (не за К. Марксом) ↔ новий формат мотивації роботодавців ↔ концентрація зисків у постачальників, носіїв інтелектуального капіталу (креативні працівники, інвестори, винахідники, власники одно-

часно потужного людського і фінансового капіталів) ↔ вихо-
лощення економіки ↔ концентрація переваг і доходів у невеликому сегменті економічно активного населення і власників капіталу ↔ зростання технологічного безробіття ↔ скорочення частки середнього класу.

Маємо констатувати, що світова спільнота усе більше усвідомлює появу та довготривалий тренд зниження потреби у робочій силі під впливом впровадження інформаційно-комунікаційних технологій та штучного інтелекту. Зростає і усвідомлення, і упевненість в тому, що співвідношення між робочими місцями, які створюються і ліквідуються буде на користь останніх. За результатами опитування, проведеного восени 2017 р. так вважає, майже $\frac{3}{4}$ опитаних працюючих американців [17].

Впровадження технологій, які є уособленням нової (інформаційної, мережевої, цифрової) економіки, має багатовекторні та великомасштабні наслідки. Складовою останніх є зміни у якості та структурі робочих місць і водночас у якості та структурі робочої сили. Проявом останніх зрушень та вимог є поява та інтенсивна трансформація вимог щодо кваліфікації та компетентностей працівників, зайнятих в усіх без виключення видах трудової діяльності.

Наукове опрацювання зазначених вище явищ і процесів отримало висвітлення у численних наукових дослідженнях, і зокрема, щодо впливу нових технологій на структуру і якість робочих місць [7], «вихолощення» економіки та витіснення працівників низької і середньої кваліфікації [13], зростання нерівностей можливостей на ринку праці [22].

Дані рис. 1.1.4 демонструють динаміку зайнятості у ряді найбільш розвинених країн світу у розрізі трьох кваліфікаційних груп – низького, середнього і високого рівня кваліфікації.

Наведені вище дані свідчать, по-перше, про зниження частки зайнятих з середнім рівнем кваліфікації, по-друге, збільшення частки високо- і низькокваліфікованих працівників, при цьому зростання частки останніх є нижчим, аніж збільшення частки висококваліфікованих працівників.

1.1. Демографічні, технологічні та соціально-трудові імперативи економічного розвитку: нові можливості і виклики постіндустріальної доби

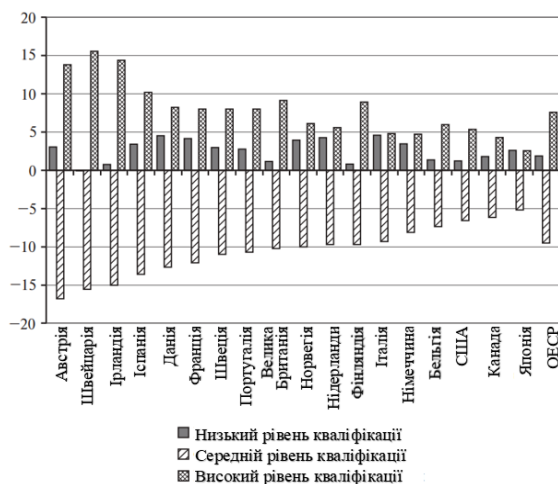


Рисунок 1.1.4 – Відсоткова зміна частки працівників за рівнем кваліфікації в загальній чисельності зайнятих за 1995–2015 рр.

Джерело: [21].

Статистичні дані та результати експертних оцінок засвідчують інтенсивний наступ технологій «Індустрії 4.0» на ринок робочих місць. За наявними експертними оцінками у середині другого десятиліття в цілому по країнах-членах ОЕСР 9 % робочих місць знаходилися у зоні високого ризику через впровадження сучасних технологій і 25 % – у зоні ризику значних технологічних змін. Більшість наявних прогнозів стосовно майбутнього ринку праці засвідчують продовження тренду вимивання робочих місць, на яких зайняті працівники середньої кваліфікації; певне зростання частки робочих місць, що потребують високої кваліфікації зайнятих; стійке збільшення частки робочих місць, що потребують низької кваліфікації виконуваних робіт [4].

Маємо констатувати, що обробна промисловість найбільш розвинених країн світу, залишається найбільш вразливою перед викликами «Індустрії 4.0». При цьому вплив автоматизації і роботизації на основні параметри ринку праці набуває небачених раніше масштабів. У середині 2010-х років в економіці США за різними оцінками функціонувало 1,5–

1,75 млн робіт. До 2025 р. їх кількість за наявними прогнозами може зрости до 4–6 млн.

Прогнози щодо масштабів вивільнення робочої сили під впливом технологій «Індустрії 4.0» та інших новацій інституціонального та технологічного характеру є вражаючими. І лише затримка «лавини» (цифровізація, мережизація, роботизація й інші складники революційних змін лише набирають обертів) та поширення гнучких, нестандартних форм зайнятості у комплексі з низкою заходів інституціонального характеру нівелюють гостроту проблеми незайнятості, відкритого безробіття.

Як узгоджується різновекторність демографічних, технологічних та соціально-трудових змін в контексті економічного розвитку

Якщо проблематика вимушеної незайнятості буде загострюватися і набуде масштабів, про які йдеться у цій та попередніх публікаціях авторів, то чи не є завищеними їхні побоювання щодо несприятливого для більшості національних і світової економіки в цілому зниження приросту населення і особливо людей працездатного віку? Сформулюємо це запитання ще більш конкретно. **Чи не протирічать собі автори статті, які в один ряд ставлять і проблему зростання незайнятості, і проблему уповільнення росту населення, розглядаючи її до того ж у контексті довготривалої стагнації?**

На поверхні дійсно проглядається певне протиріччя, адже за значного збільшення чисельності людей, які інтенсивно виштовхуються із суспільного виробництва, логічним виглядало б зменшення народонаселення, зміна вектора демографічної динаміки.

Наполягаємо на тому, що це протиріччя якщо не повністю, то значною мірою усувається за міждисциплінарного, системноорієнтованого підходу до розгляду феноменів сьогодення, якими є демографічний, технологічний та соціально-трудовий розвиток. Якщо розглядати у комплексі означену вище проблематику, бачити не лише явища і процеси, що перебувають на поверхні, а й глибинні, приховані, ті, які знахо-

1.1. Демографічні, технологічні та соціально-трудові імперативи економічного розвитку: нові можливості і виклики постіндустріальної доби

дяться «за кадром» і є визначальними для забезпечення стійкого розвитку, то маємо усвідомити наступне.

Симбіоз явищ і процесів, які пов'язані з демографічним, технологічним і соціально-трудовим розвитком, як на сучасному етапі, так і особливо в майбутньому, маємо розглядати та оцінювати за логікою, що має нелінійне, гібридне походження, а відтак і нове сприйняття оточуючих нас світів, їх нову залежність та взаємообумовленість розвитку. Зниження приросту населення у світовому вимірі може і повинно розглядатися водночас і як чинник, що пом'якшує проблему зростання незайнятості під впливом технологій «Індустрії 4.0», і як складова загроз демоекономічного характеру.

Маємо зважати на те, що зниження приросту населення у більшості країн світу як нині, так і особливо в перспективі буде уживатися з постарінням населення, зростанням соціального навантаження на працездатне населення. З'явиться ціла низка й інших загроз та асиметрій у царині соціально-економічного та демографічного розвитку. Так, наприклад, подальше скорочення частки населення молодших вікових груп унеможливить формування нової трудоактивної сили – креативного, амбітного, інноваційно орієнтованого, мобільного, найбільш потенційно продуктивного прошарку економічно активного населення. Країни з найбільш старіючим населенням неминуче будуть програвати на «ниві» національної конкурентоспроможності.

Є вагомі підстави для такого твердження. Одна з основних причин довгострокової стагнації, яку переживає світова економіка, – зниження частки трудоактивного населення і уповільнення темпів росту населення в цілому – буде «спрацьовувати» і за зростаючих масштабів вивільнення працюючих під впливом технологій Четвертої промислової революції. Так що сумнозвісна формула – немає людини, немає проблеми – як нині, так і в майбутньому не спрацьовуватиме. Натомість асиметричність, незбалансованість демографічного розвитку, втрата конкурентних переваг через несприятливу демографічну структуру – **усе це набуде ключових ознак стійкого нерозвитку.**

Післямова. Звичайно, хотілося б уявляти майбутній світ праці більш райдужним, мати надію на позитивну динаміку відтворення робочих місць та розбудову економіки, у якій кожна економічно активна людина за бажання може знайти собі місце на ринку праці зайнятих та самореалізуватися. Хотілося б бути таким оптимістом як, наприклад, Ручір Шарма, а головне, щоб справдилися його очікування. «Я дивлюся – пише Ручір Шарма – на автоматизацію робочих місць з оптимізмом, тому що вірю: закони, які управляють економічним світом, схожі з тими, які управляють світом фізичним, де нічого не втрачається і не набувається, а усе трансформується. Як відзначила консалтингова фірма McKinsey, за останні двадцять п'ять років біля третини нових робочих місць, створених у США, відносилися до категорії, якої за двадцять п'ять років до цього не було або майже не було. За наступної трансформації робочих місць люди, ймовірно, замінять місця, що віддані роботам і штучному інтелекту, новими, які ми поки що навіть не можемо собі уявити» [5, с. 84].

Не виключаємо, що Ручір Шарма має рацію і вектор розвитку подій в оточуючих нас світах – техніки, інститутів, економіки, самих людей – набуде іншого формату. **Але для цього мають відбутися карколомні зміни в свідомості людей, їхніх цінностях життя в цілому і трудового, зокрема, у розумінні сенсу життя.**

Світ позаекономічний, морально-духовний, ціннісний має зазнати кардинальних змін. Еволюційним шляхом таких змін навряд чи можна досягти. Не виключаємо, що **такі зміни можуть статися, коли людство постане перед небаченими загрозами, катаклізмами, переживе глобальний стрес і настане прозріння, яке скоріш за все прогнозоване Богом.**

Такий висновок не є завищеним та/або спонтанним. Десь там глибоко в душі кожної думаючої, соціально відповідальної людини з'являються такі ж або приблизно такі ж думки. Світом керують ідеї, інтереси, домінуючі цінності. За іншого світогляду, іншої культури, інших цінностей та ідей, за іншого розуміння сенсу життя світ людей може стати безумовно і кращим, і більш справедливим, і більш людиноорієнтованим.

На завершення привертаємо увагу потенційних читачів до такого. Трудозберігаючі технології та їх вплив на економічний і соціально-трудоий розвиток, з одного боку, і демографічні реалії (вони ж виклики), їх небажаний дрейф та очікувані наслідки для суспільної динаміки розвитку, з іншого, постають, на наше переконання, визначальними чинниками, під впливом яких будуть формуватися сценарії розвитку як окремих країн, включно України, так і цілих регіонів світу.

Безперечно, що означені вище чинники будуть визначальними і для світу праці, зокрема, для формування основних параметрів ринку праці як з боку попиту, так і пропонування робочої сили. Це обумовлює нагальну потребу в активізації наукових досліджень з проблематики, яка винесена в назву публікації.

Запрошуємо колег, представників інших наукових шкіл долучитися до подальшого наукового опрацювання майбутнього явищ і процесів, що перебувають у трикутнику, вершинами якого є демографічний, технологічний та соціально-трудоий розвиток.

Інформаційні джерела

1. Гринфилд Адам. Радикальные технологии: устройство повседневной жизни. Москва: Издательский дом «Дело» РАНХиГС, 2018. 424 с.
2. Есть ли будущее у капитализма? // Сб. статей И. Валлерстайна, Р. Коллинза, М. Манна, Г. Дерлугьяна, К. Калхуна / пер. с англ. под ред. Г. Дерлугьяна. Москва: Изд-во Ин-та Гайдара, 2015. 320 с.
3. Колот А. М., Герасименко О. О. Новітні глобальні тенденції у сфері зайнятості і доходів та їх вплив на соціальну нерівність. *Соціально-трудоий відносини: теорія та практика*. 2018. № 1. С. 6–33.
4. Колот А. М., Герасименко О. О. Соціально-трудоий розвиток у ХХІ столітті: до природи глобальних змін, нових можливостей, обмежень і викликів. *Демографія та соціальна економіка*. 2019. № 1 (35). С. 97–125.
5. Ручир Шарма. Взлеты и падения государств. Силы перемен в посткризисном мире. Пер. с англ. Н. Шаховой. Москва: Изд-во АСТ: CORPUS. 2018. 592 с.
6. Шваб К. Четвертая промышленная революция. Москва: Эксмо, 2017. 208 с.
7. Autor D., levy F., Murnane R. J. The Skill Content of Recent Technological Change: An Empirical Exploration. *The Quarterly Economic Journal*, 2003, vol. 118, № 4, pp. 1279–1333.

8. Bank of America Merrill Lynch Report 2014 : The Silver Dollar – Longevity Revolution. URL: http://www.longfinance.net/images/reports/pdf/baml_silverdollar_2014.pdf (accessed 15.04.2019).
9. Becker Gary S. Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education. URL: <https://www.nber.org/chapters/c3730.pdf>.
10. Eggertsson G. B., Mehrotra N. R. (2014). A Model of Secular Stagnation. *NBER Working Paper*. № 20574.
11. Ferrero G., Gross M., Neri S. (2017). On secular Stagnation and low interest Rates: Demography matters. *Temi di discussione*. № 1137. Bank of Italy.
12. Global Agenda Council on Migration. 2016. URL: <https://www.weforum.org/communities/global-agenda-council-on-migration> (accessed 16.04.2019).
13. Goos M., Manning A., Salomons A. (2014). Explaining Job Polarization. *American Economic Review*. Vol. 104, № 8, pp. 2509–2526.
14. Hansen A. (1938). Economic Progress and the Declining Population growth. *American Economic Review*. Vol. 29, № 1, pp. 1–15.
15. Jones C., Romer P. (2010). The new Kaldor facts: Ideas, Institutions, Population and human Capital. *American Economic Journal*. Vol. 2, № 1, pp. 224–245.
16. Kuznets S. (1960). Population Change and Aggregate Output. In: Demographic and Economic Change in Developed Countries. National Bureau of Economic Research. P. 325.
17. Most U.S. Workers Unafraid of losing Their Jobs to Robots. Gallup, February 8, 2017. URL: http://news.gallup.com/poll/226841/workers-unafraid-losing-jobs-robots.aspx?g_source=Economy&g_medium=newsfeed&g_campaign= tiles (accessed 15.02.2019).
18. OECD Dataset: Labour Force Statistics by Sex and Age. URL: <http://stats.oecd.org/> (accessed 02.03.2019).
19. OECD. Education at a Glance 2017: OECD Indicators. Paris, OECD Publishing, 2017. 452 p.
20. Older Workers Scoreboard, 2004, 2007 and 2014. URL: <http://www.oecd.org/employment/emp/ageingandemployment-policies.htm> (accessed 11.03.2019).
21. Outlook. OECD, 2017, 220 p. URL: <http://www.oecd.org/employment/oecd-employment-outlook-19991266.htm> (accessed 10.03.2019). p. 121.
22. Stiglitz J. The Price of Inequality. W.W. Norton and Company. New York. London. 2012. 560 p.
23. World Population Prospects: the 2015 Revision. URL: https://population.un.org/wpp/Publications/Files/Key_Findings_WPP_2015.pdf (accessed 10.03.2019).

1.2. ДОМІНАНТНІ ЧИННИКИ РОЗВИТКУ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН В СТРАТЕГІЇ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПРОДУКТИВНОЇ ЗАЙНЯТОСТІ НАСЕЛЕННЯ

Передмова (до розділу)

Досягнення відчутних позитивних результатів від здійснюваних в Україні економічних реформ можливе лише за умови системного та комплексного підходу до їх проведення. Такий підхід, окрім всього іншого, вимагає постійного удосконалення соціально-трудових відносин та чіткої організації сфери зайнятості. Перш за все, він передбачає розробку відповідної стратегії з визначенням пріоритетів, системи заходів, механізму їх реалізації та ресурсного забезпечення. Одним із таких пріоритетів є удосконалення механізму регулювання національного ринку праці. А це, у свою чергу, вимагає визначення найбільш важливих його складових частин, які в процесі взаємодії між собою, здатні забезпечити ефективне вирішення конкретної проблеми. Така постановка питання зумовлює необхідність визначення та обґрунтування саме домінантних чинників регулюючого впливу не лише на ринок праці, а й на соціально-трудові відносини, які мають бути обов'язково визначені в стратегії забезпечення продуктивної зайнятості.

З нашої точки зору, такими чинниками (домінантами), які визначають характер регулюючого впливу всіх суб'єктів соціально-трудових відносин на ринок праці та їх розвиток, є:

- наявність стратегії розвитку робочих місць та підпорядкованість її ключовим завданням державної інноваційної політики;
- якість робочої сили та напрями її формування в системі освіти;
- рівень розвитку соціально-трудових відносин;
- моделювання можливих сценаріїв розвитку трудового потенціалу та зрушень в структурі зайнятості населення.

Соціально-трудові відносини як передумова досягнення продуктивної зайнятості

Структурна модернізація економіка України, її інтеграція у світове співтовариство вимагають проведення узгодженої

політики у сфері соціально-трудових відносин та їх подальшого розвитку відповідно сучасним європейським стандартам. Нерозвиненість таких відносин сьогодні значно гальмує процес забезпечення продуктивної зайнятості населення, який передбачає створення найбільш сприятливих умов для продукування нової вартості, яка користується платоспроможним попитом, гармонійного розвитку і постійного професійного зростання працівників у процесі своєї трудової діяльності.

Слід зауважити, що в економічній літературі існують різні точки зору стосовно категорії соціально-трудових відносин. Не удаючись до їх розгляду найбільш вдалим, на наш погляд, є визначення О. А. Грішньої, яка розглядає їх як «комплекс взаємовідносин між найманими працівниками і роботодавцями (суб'єктами і органами, що їх представляють) за участю держави (органів законодавчої і виконавчої влади), які пов'язані з наймом працівників, використанням та оплатою їхньої праці, відтворенням робочої сили і спрямовані на забезпечення соціальної злагоди, високого рівня та якості життя працівників, високої ефективності роботи підприємств» [1, с. 225].

Враховуючи багатовекторність таких відносин, їх можна розглядати в якості своєрідної системи, що складається з цілого ряду структурних елементів, які тісно взаємопов'язані між собою та безпосередньо впливають на продуктивність зайнятості населення, формуючи певний тип його трудової поведінки, мотивацію та рівень економічної активності. Серед таких структурних елементів особливе місце належить нормативно-правовому та законодавчому забезпеченню відповідних відносин між усіма суб'єктами економічної діяльності. При цьому вкрай важливо, щоб таке забезпечення спонукало їх до консолідації зусиль в досягненні та динамічному розвитку виробництва на основі впровадження новітньої техніки і технології, високої продуктивності праці, застосування сучасних методів та форм її наукової організації, радикального підвищення стимулюючої ролі заробітної плати та креативності всіх учасників соціально-трудових відносин.

Необхідність удосконалення нормативно-правового поля розвитку соціально-трудових відносин зумовлена збереженням відносно низького рівня захисту трудових прав громадян: значною кількістю випадків незаконного звільнення з роботи працівників; необґрунтованими відмовами у прийнятті на роботу; гендерною дискримінацією у сфері зайнятості; заборгованістю та несвоєчасною виплатою заробітної плати; збереженням практики надання працівникам безоплатних відпусток та їх переведення на роботу з неповним робочим днем (тижнем) з ініціативи роботодавця, адміністрації тощо. Доречі, експертне опитування наукових фахівців з праці та соціальної політики, профспілок України та держслужбовців, яке було проведено Інститутом економіки промисловості НАН України засвідчило, що 79,7 % респодентів пов'язують перешкоду розвитку трудового потенціалу через недотримання законодавчо встановлених соціально-трудових прав і гарантій, а 64,6 % – недосконалістю законодавства в соціально-трудої сфері [2, с. 200].

Особливістю сучасного розвитку соціально-трудових відносин в Україні є те, що держава вже тотально не регламентує їх зміст, а інші регулятори, включаючи соціальне партнерство, ще не запрацювали на повну потужність. На відміну від колишньої патерналістської моделі регулювання соціально-трудових відносин сформована одна з найгірших з його моделей, для якої характерним є: безсистемність; стихійність; зловживання службовим становищем; ігнорування норм вітчизняного законодавства, зокрема трудових прав працівників тощо.

Результати оцінки сучасних тенденцій розвитку соціально-трудових відносин дають підстави для висновку, що сьогодні вони досить слабо впливають на механізм стимулювання економічної активності населення та забезпечення його продуктивної зайнятості. Окрім вказаних вище причин це пов'язано з: неналежним виконанням державою своєї регулюючої функції; монопольним становищем цілого ряду підприємств і навіть цілих галузей; збереженням нераціональної диференціації розміру заробітної плати; низькою ефективністю діяльності соціальних партнерів; слабкістю профспілок тощо.

У контексті забезпечення продуктивної зайнятості населення великого значення набуває проблема врахування інтересів усіх суб'єктів соціально-трудових відносин у даній сфері, а це викликає необхідність подальшого розвитку соціального партнерства, що зумовлено поглибленням процесу реформування вітчизняної економіки, згортанням системи централізованого управління, впровадженням (хоча і недосконалим) механізму колективно-договірного регулювання таких відносин.

Держава має виконувати насамперед законотворчу функцію з метою удосконалення національного трудового законодавства з урахуванням Конвенцій і Рекомендацій Міжнародної Організації Праці (МОП). В її компетенції залишається також: формування державної політики щодо розвитку соціального партнерства; функція гаранта основоположних прав суб'єктів соціально-трудових відносин; розробка механізму узгодженої їх взаємодії (регулювання); укладання правових норм відповідальності сторін за невиконання колективних договорів та інших спільних домовленостей; встановлення мінімальних соціальних стандартів та механізму їх застосування.

Складна ситуація на національному і регіональних ринках праці зумовлює необхідність вжиття додаткових заходів щодо підтримки зайнятості населення. В цьому відношенні певні надії покладалися на нову редакцію Закону України «Про зайнятість населення», прийнятого 05.07.2012 р., в якому передбачено цілий ряд додаткових заходів по стимулюванню роботодавців щодо створення нових робочих місць, а осіб, які не мають підходящої роботи – до їх активізації в її пошуку, підвищення свого професійно-кваліфікаційного рівня чи набуття нової професії (кваліфікації). Проте, суттєвого покращення щодо вирішення цієї проблеми на відбулося.

Вказаний вище Закон в цілому зорієнтований на забезпечення продуктивної зайнятості, яка визначається такою, «що дає змогу забезпечити ефективне суспільне виробництво та задовольнити потреби працівника на рівні не менше встановленого законодавством гарантій. Вона має базуватися на трьох взаємопов'язаних компонентах: високій продуктивності праці; виробництві висококонкурентній продукції, що має попит на

1.2. Домінантні чинники розвитку соціально-трудових відносин в стратегії забезпечення продуктивної зайнятості населення

внутрішніх і зовнішніх ринках; гідній оплаті праці, що забезпечує розширене відтворення робочої сили, високі добробут і життєвий рівень населення» [3]. Проте, реалізація даної законодавчої норми не знайшла належного практичного втілення в життя. Це є однією з причин розбалансованості національного ринку праці України, перш за все, за якісними характеристиками робочих місць і кадрів, їх вимогами до сучасних стандартів життєдіяльності.

Важливим елементом системи соціально-трудових відносин є відносини, що пов'язані з рівнем і своєчасною виплатою заробітної плати. Немає потреби доводити, що належний розмір оплати праці є не лише потужним фактором розширеного відтворення робочої сили, високого добробуту і життєвого рівня населення (на чому акцентується увага відповідної статті вказаного вище Закону), а й мотивуючим чинником продуктивної зайнятості, а звідси – і розвитку економіки. Натомість, низький рівень оплати праці, його відірваність від результатів трудової діяльності працівника не спонукає останнього до високої її продуктивності. Тобто, заробітна плата перестає виконувати свою головну – стимулюючу функцію, формуючи у працівника негативне ставлення до своєї роботи, забезпечення належної її якості. Більше того, не маючи належних стимулів до високопродуктивної праці він становиться пасивним, безініціативним на роботі, намагається знайти додаткові джерела доходу, часто – в неформальному секторі економіки. Сьогодні система оплати праці залишається гальмом на шляху забезпечення продуктивної зайнятості, оскільки не враховує особистого трудового внеску кожного працівника у підсумки роботи підприємства. Тарифні ставки і посадові оклади не дають змоги оцінити цей внесок, слабо враховують компетентність, ініціативність та інші важливі якості працівника. Відбувається традиційне зрівнювання оплати праці фахівців різного рівня кваліфікації.

У зв'язку з цим важливим завданням як органів державного управління, так і безпосередньо роботодавців є створення необхідних передумов і вжиття конкретних заходів по відновленню стимулюючої функції заробітної плати, підвищенню

питомої ваги фонду оплати праці у ВВП та грошових доходах населення, запобіганню нічим не виправданій її диференціації та практики виплати в «конвертах», а також посиленню відповідальності за своєчасну виплату заробітної плати. Якщо заробітна плата не буде стимулом до праці, немає сенсу розраховувати на позитивні зміни в соціально-економічній сфері, як власне і успіх в її реформуванні.

Подальший розвиток соціально-трудових відносин та підвищення продуктивності зайнятості багато в чому залежить від організації менеджменту, надаючи перевагу вирішенню проблем управління персоналом, а не лише суто фінансовим чи організаційним питанням. В ринковій економічній системі, окрім вказаних вище заходів, слід ширше застосовувати такі мотиваційні механізми розвитку соціально-трудових відносин та залучення працівників до продуктивної зайнятості, як запровадження системи бонусів, активізація їх участі в акціонерному капіталі, надання пільгових кредитів, оплата роботодавцем транспортних витрат працівників, розробка програм їх професійного зростання, просування по роботі, медичного обслуговування, страхування тощо.

Тобто, в сучасних умовах формування якісно нових соціально-трудових відносин має бути спрямовано на загальне суспільне усвідомлення цінності людини, розвиток її фізичних, моральних і духовних здібностей, створення необхідних умов для продуктивної самореалізації людського потенціалу. А це вимагає від науки і органів всіх гілок влади розробки теоретико-методологічних і нормативно-правових засад та практичних заходів по розв'язанню вказаних вище досить складних завдань. При цьому слід критично осмислити існуючий світовий досвід формування соціальних стандартів життєдіяльності суспільства, враховувати особливості сучасних трансформаційних перетворень в нашій державі, прояви та наслідки світової фінансово-економічної кризи, а також ментальність населення, керівників підприємств (організацій, установ) та органів державної виконавчої влади, яка значною мірою формувалась в принципово інших соціально-економічних умовах суспільного розвитку. Ключова ідея розвитку соціально-трудових від-

1.2. Домінантні чинники розвитку соціально-трудових відносин в стратегії забезпечення продуктивної зайнятості населення

носин має полягати у досягненні високого рівня соціодинаміки в суспільстві, усвідомленні того, що повноцінне відтворення людського потенціалу і соціуму загалом є прерогативою не лише держави і владних структур, а й кожного громадянина України.

Безумовно, вказані вище проблеми були і є предметом науково-прикладних досліджень, вирішення яких, більшою чи меншою мірою, здійснювалося переважно на макрорівні. Тобто основна увага відповідних органів управління зверталась на макроекономічні аспекти даної проблематики: розвитку сфери зайнятості; трансформації ринку праці; формуванню соціального партнерства; розробці та удосконаленні нормативно-правового забезпечення розвитку соціально-трудових відносин та сфери зайнятості тощо. Нажаль, значно менше уваги приділялось та приділяється і сьогодні питанням реалізації відповідних наробок у цій сфері на рівні підприємств (організацій). В результаті цілком реальною видається загроза для суспільства, коли певні перетворення, навіть досить позитивні, у сфері соціальної політики на макрорівні не дадуть очікуваних результатів, оскільки вони не будуть мати ефективний механізм їх реалізації на мікрорівні, тобто супроводжуватися глибокими перетвореннями в них соціально-трудових відносин.

Загальновідомо, що осередком соціально-трудових відносин є базовий (мікроекономічний) рівень. Саме тут знаходять свій прояв всі аспекти цих відносин. Головними ж з них є: характер трудової діяльності (продуктивна чи не продуктивна); моральний клімат в колективі; рівень конфліктності; креативність персоналу та його іноваційність; стан оплати праці тощо. Зокрема, наявність у трудовому колективі певних конфліктів, як у відкритій так і прихованій формах, хоча і є неминучими та необхідними чинниками соціального розвитку колективу, з одного боку, вони сприяють формуванню нового рівня співробітництва, а з іншого, – значно підривають самі основи продуктивної зайнятості працівників, знижують мотивацію до їх трудової інноваційної активності, руйнують соціально-трудова відносини. Результатом конфліктів є зниження якості продукту (послуг), продуктивності праці, підвищення

рівня плинності кадрів, збільшення числа випадків травматизму і захворювань тощо. Уникненню таких конфліктів сприяє: запровадження гнучкої системи пільг; раціональний режим праці; створення атмосфери доброзичливості як серед працівників, так і з боку керівництва; стимулювання їх творчості та креативності при виконанні виробничих завдань; часткове відшкодування роботодавцем деяких витрат працівника на особисті потреби; компенсація частини оплати комунальних витрат; безкоштовне харчування та проїзд на роботу; надання у власне користування мобільного телефону або компенсація оплати цієї послуги; надання пільгового кредиту на купівлю житла чи автомобіля. Безумовно, далеко не всі підприємства, навіть великого чи середнього бізнесу, можуть собі це дозволити, не говорячи вже про представників малого бізнесу. Таке відношення до власного персоналу створює не лише атмосферу безконфліктності, а й значно посилює його відповідальність за досягнення високих результатів виробництва, у тому числі і продуктивності праці.

В системі заходів щодо розвитку соціально-трудових відносин, а звідси і забезпечення продуктивної зайнятості, є збереження та постійне підвищення якості трудового потенціалу підприємства, посилення його конкурентоспроможності шляхом формування чіткої та зрозумілої системи професійного зростання працівників, розробки та впровадження механізму їх стимулювання до оволодіння більш ефективними формами та методами організації своєї праці, продукування нових техніко-технологічних рішень у виробництві, які б не поступалися світовим аналогам.

Викладене вище дає підстави для висновку, що позитивного впливу соціально-трудових відносин на забезпечення продуктивної зайнятості населення можна досягти якщо сучасна їх система буде зорієнтована на створення сприятливих умов для високого рівня економічного розвитку, який би дозволив забезпечити надання населенню країни якісних соціальних послуг. За умов реформування економіки пріоритетами мають стати: структурна її модернізація та адаптація до неї всього виробничого персоналу; впровадження нових техно-

1.2. Домінантні чинники розвитку соціально-трудових відносин в стратегії забезпечення продуктивної зайнятості населення

логій; забезпечення високого рівня конкурентоспроможності вітчизняних підприємств; формування нової якості робочої сили та радикальне підвищення ролі висококваліфікованої праці та менеджменту персоналу; забезпечення дієвого контролю за адекватною трудовому внеску працівників заробітною платою.

Безумовно, визначення лише одних пріоритетів замало. Необхідно розробити і реалізувати ефективний механізм їх реалізації. Щодо цього існують різні погляди, особливо стосовно функцій держави, принципів та методів її впливу на соціально-економічні процеси, а тим більше – розвиток соціально-трудових відносин. Тут слід мати на увазі, що сучасні трансформаційні перетворення відбуваються в умовах фінансово-економічної кризи та посилення процесів глобалізації, а також євроінтеграційних намірів України, її самоідентифікації як майбутнього повноправного члена ЄС. Тобто, мова йде про наміри формування в Україні соціально орієнтованої економіки європейського типу, а звідси і відповідного їй – трудових відносин між усіма соціальними партнерами. В цьому контексті, як з точки зору науки, так і практики, вкрай важливо оцінити, окрім всього іншого, можливий вплив на досягнення позитивного результату процесу глобалізації світової економіки. Адже даний процес є досить потужним чинником, що істотно впливає на розвиток усіх сфер життєдіяльності населення. Причому, цей вплив є досить суперечливим і неоднозначним для України. Як свідчать результати дослідження, саме неоднозначність і багатомірність процесів глобалізації призводять до того, що одні і ті ж його напрями в різних країнах чинять неоднаковий вплив на економіку і соціально-трудові відносини. Для одних країн вони є переважно позитивними, а для інших негативними. Все залежить від стійкості економіки країни, рівня її входження в систему міжнародного поділу праці, технологічного укладу економіки, організації суспільства, соціальної злагоди тощо.

Щодо України, то вказана проблема є особливо актуальною. Внаслідок низького рівня конкурентоспроможності вітчизняної економіки, нераціональної її структури та повільних

темрів модернізації всього господарського комплексу вона не може повною мірою скористатися перевагами процесу глобалізації. Навпаки, все чіткіше проявляють себе її негативні наслідки, які знаходять своє відображення у «замороженні» застарілого технологічного укладу реального сектору економіки, явно низьких соціальних стандартів життєдіяльності населення, активному відпливі за кордон кваліфікованої робочої сили, її зневірі в можливості повною мірою реалізувати свій інтелектуальний потенціал у власній країні тощо. Безумовно, тут проблема не лише в розвитку процесу глобалізації з точки зору її впливу на вітчизняну економіку. Цьому сприяє ще й загальна довготривала фінансово-економічна криза, недоліки та прорахунки в роботі органів державного управління, законотворчій діяльності, а також загострення «кризи моралі», що додатково посилює соціальну напругу в суспільстві.

Сьогодні досить чітко сформувалася тенденція «вимивання» робочих місць з високою освітньою місткістю, оскільки накопичений людський капітал залишається незатребуваним і відбувається його декваліфікація. Крім того, спостерігається погіршення структури робочих місць за рахунок скорочення високотехнологічних виробництв, а при створенні нових – виникають проблеми їх укомплектування висококваліфікованою робочою силою. В той же час, чисельність громадян України, які офіційно тимчасово працюють за кордоном, за різними оцінками, становить, від 3,5 до 7,0 млн осіб, з яких біля 75 % мають повну вищу і професійно-технічну освіту. До того ж переважна більшість громадян, які працюють у іноземних роботодавців, зайнята у сферах, що не потребують високого рівня кваліфікації та великих інтелектуальних здібностей: рибне господарство; будівництво; збирання та переробка сільськогосподарської продукції; догляд за хворими та пристарілими людьми тощо. Зрозуміло, що таким чином Україна не лише втрачає людські ресурси, а й сформований в неї трудовий потенціал.

Масштаби «відтоку мізків» з України набули останнім часом загрозливих масштабів. Особливо великих розмірів вони набувають через діяльність спільних підприємств за участю за-

1.2. Домінантні чинники розвитку соціально-трудових відносин в стратегії забезпечення продуктивної зайнятості населення

хідних фірм, які з часом «вербують» у свої науково-дослідні центри найбільш здатних і перспективних фахівців. До того ж сучасна молодь все більше зорієнтована не пошук роботи за кордоном, оскільки не бачить перспектив свого розвитку в Україні.

Іншою прихованою формою «відтоку мізків» є запрошення з боку західних фірм і університетів українських студентів, аспірантів і фахівців виїхати на навчання чи стажування, причому нерідко за рахунок сторони, що їх запрошує. Саме зі студентського контингенту бере початок бізнес за назвою «полювання за головами». Для кардинального вирішення даної проблеми необхідно здійснити цілий комплекс заходів, серед яких ключовими мають бути ті, що спрямовані на системні соціально-економічні перетворення, структурну модернізацію економіки, впровадження європейських соціальних стандартів життєдіяльності суспільства. А це вимагає формування якісно нового інтелектуального потенціалу нації, здатного нагромаджувати, використовувати і продукувати нові знання. Не можна не погодитись із твердженням, що «Багатство суспільства оцінюється його інтелектуальним потенціалом і здатністю суспільства перетворювати інтелектуальний потенціал на ресурс і продукт» [4, с. 553]. Саме тому провідні країни світу звертають особливу увагу на формування інтелектуального потенціалу нації, проводячи, окрім всього іншого, виважену і збалансовану міграційну політику.

В цьому відношенні не можна обійти проблему регулювання трудових міграцій населення України, вирішення якої певною мірою має сприяти покращанню соціально-трудових відносин. Для цього, зокрема, існує система міжурядових угод, які укладаються з цілим рядом країн. Зрозуміло, що укладання таких угод є важливою справою. Проте це не вирішує проблему збереження інтелектуального потенціалу нації, оскільки лише частково зменшує напругу на ринку праці. Україна втрачає щорічно величезний контингент кваліфікованої робочої сили, яка переважно не налаштована на повернення на батьківщину за умов відсутності для них підходящої роботи,

належної заробітної плати та соціального захисту відповідно європейським стандартам.

Загальновідомо, що розвиток міжнародної торгівлі, як один з напрямів впливу глобалізації економіки, здійснюється в умовах нерівномірності розподілу економічних ресурсів між країнами (в тому числі людських) та передбачає інтернаціоналізацію продуктивних сил, покращення якості життя населення. Разом з тим, внаслідок мультиплікаційного впливу зовнішньої торгівлі на національний дохід (внаслідок змін відносних цін на торгові потоки) і розширення зайнятості, відбувається заміщення одних видів робочих місць іншими. Але на цьому шляху виникає цілий ряд економічних і соціальних проблем, з якими стикнулася і Україна. По-перше, вітчизняне виробництво характеризується, як уже вказувалось вище, досить низькими темпами структурної модернізації економіки та її технологічного переоснащення в той час, коли рівень зношеності основних засобів сягає 50–70 %, а в ряді галузей – 90 %. По-друге, переважна більшість вітчизняних підприємств працюють на рівні, що не відповідає світовим стандартам якості, а третина їх взагалі є збитковими. Зрозуміло, що в разі прискороного набуття Україною членства в ЄС такі підприємства приречені на банкрутство. За умов низького рівня конкурентоспроможності вітчизняної економіки та відсутності необхідних ресурсів для швидкого введення стандартів ЄС, насамперед соціальних, це спричинить скорочення робочих місць та зростання безробіття. Дана проблема може ще більше загостритися внаслідок відмови від державного дотування цілого ряду державних підприємств, недосконалості національної податкової системи, яка слабо виконує свою стимулюючу функцію, зменшення кількості та обсягів митних обмежень імпорту або ліцензування зовнішньоекономічних операцій. При нестабільності динаміки соціально-економічного розвитку, а ще гірше – подальшому активному прояві кризових явищ в економіці держави, відсутності злагоди в суспільстві це матиме (та вже і має) вкрай негативні соціальні наслідки. Оцінюючи вплив глобалізації економіки на розвиток держави слід мати на увазі, що у промислово розвинених країнах він прояв-

1.2. Домінантні чинники розвитку соціально-трудових відносин в стратегії забезпечення продуктивної зайнятості населення

ляється у фундаментальних зрушеннях в економіці, зокрема падінні питомої ваги виробничого сектора і відповідно зростанні – соціально сфери, стрімкому підвищенні рівня технологічного укладу промислового виробництва, зміні його галузевої структури тощо. У свою чергу це призводить до структурних зрушень в зайнятості населення та характері соціально-трудових відносин. Тому Україні, яка активно включається в транснаціональні економічні структури, при розробці відповідних програм розвитку слід мати це на увазі. Тим більше, що в державі конче необхідно здійснити структурну модернізацію економіки, перевести її на новітні техніко-технологічні стандарти розвитку. Все це зумовить необхідність масштабної ліквідації застарілих і створення нових робочих місць. Зрозуміло, що ліквідація застарілих, економічно неефективних робочих місць є досить болісним процесом, оскільки він як правило супроводжується вивільнення значної кількості робочої сили, загострюючи соціальну напругу у суспільстві. Створення ж нових робочих місць потребує не лише величезних коштів, а й вимагає від роботодавців своєчасного їх забезпечення висококваліфікованими кадрами, актуалізуючи проблему розвитку системи вищої та професійно-технічної освіти, яка має своєчасно реагувати на зміни в структурі зайнятості та появу якісно нових її форм, що відповідають новим умовам господарювання та потребам ринку праці. Зокрема, у сфері послуг все активніше застосовується практика так званого субконтрактного найму, що дало змогу підприємцям розширити можливості ротації кадрів. Такі нововведення сприяють зростанню гнучкості праці, самостійності та мобільності працівників, активізації процесу реструктуризації зайнятості, появи і поширенню нових професій (інформаційного брокера, інфографіка, спеціалістів по розробці та впровадженню моделей для комплексу маркетингових комунікацій) і кваліфікацій (в консультативній галузі, плануванні, рекламі тощо). Разом з тим, специфіка новітніх форм зайнятості полягає в необхідності безперервного підвищення професійно-кваліфікаційного рівня працівників і своєчасної реакції на їх розвиток системи підготовки кадрів. В іншому випадку, на ринку праці може

виникнути досить істотний професійно-кваліфікаційний дисбаланс між наявними робочими місцями і робочою силою. Власне, такий дисбаланс має місце в Україні, що додатково спричиняє соціальну напругу у суспільстві. Адже за наявності великої кількості вакантних робочих місць вони роками залишаються незаповненими при високому рівні безробіття, який, хоча є дещо меншим ніж в більшості країн ЄС, проте в середньому за останні роки становив в Україні 8,0–9 % від економічно активного населення працездатного віку.

Слід зауважити, що у високорозвинених постіндустріальних країнах досить інтенсивно створюються інновативні віртуальні підприємства на основі електронної пошти та Інтернету. Так, у країнах Євросоюзу на сьогодні кожен десятий працює вдома більше одного дня на тиждень, а кількість осіб, що повністю перейшли на таку форму праці з кожним роком збільшується. В Україні точної статистики щодо кількості людей, які постійно працюють дистанційно, поки що немає. Проте, як свідчить практика, така форма гнучкої зайнятості є зручною не лише для працівників, але і самих роботодавців, оскільки обходиться дешевше звичайної офісної роботи. До того ж це спрощує проблему прийняття на роботу висококваліфікованих фахівців, неспроможних з тих чи інших причин працювати в офісі. Окрім того, це дозволяє не лише залучити до сфери економічної діяльності кваліфіковану робочу силу, а й створити передумови для її продуктивної зайнятості. Нажаль, в Україні можливості поширення вказаної форми зайнятості залишаються вкрай обмеженими з багатьох причин, а саме:

- низької купівельної спроможності населення, що обмежує можливості масового придбання комп'ютерної техніки;
- наявності стереотипів щодо існуючих форм зайнятості;
- незадовільного стану безпеки інформації, що обмежує можливості її передачі (обміну) електронними засобами.

Важливим чинником розвитку соціально-трудових відносин і продуктивної зайнятості є проведення активної інвестиційної політики, зокрема залучення іноземних інвестицій в економіку країни, оскільки вони є потужним джерелом ство-

1.2. Домінантні чинники розвитку соціально-трудових відносин в стратегії забезпечення продуктивної зайнятості населення

рення нових і модернізації існуючих робочих місць, впровадження у виробництво технологічних процесів та організації праці, що відповідають останнім досягненням світової цивілізації. Проте даний процес потребує належного державного регулювання. Справа в тому, що неконтрольоване залучення інвестицій може і негативно вплинути на якість соціально-трудових відносин, динаміку розвитку і структуру робочих місць шляхом нав'язування зарубіжними корпораціями морально застарілих і навіть екологічно небезпечних виробництв чи технологій, зміцнюючи таким чином свої конкурентні позиції на світовому ринку. Зрозуміло, що в цьому випадку національні інтереси тих країн, куди спрямовані такі інвестиції, повністю ігноруються. Слід визнати, що така практика має місце і в Україні.

Викладене вище дає підстави для висновку, що стратегія розвитку соціально-трудових відносин в умовах глобалізації має формуватися на основі новітніх положень Міжнародної Організації Праці щодо головних функцій держави в даній сфері, а саме:

- розвиток раціонального поєднання державного і договірного регулювання;
- забезпечення якості і дієвості законодавства у соціально-трудовій сфері;
- створення правової (законодавчої) бази регулювання соціально-трудових відносин на ринку праці, її уніфікація з міжнародними соціальними стандартами;
- формування та розвиток у державі системи соціально-трудового моніторингу;
- запровадження та удосконалення системи національних соціально-трудових стандартів;
- удосконалення організаційного і науково-методичного забезпечення договірного регулювання трудових відносин;
- забезпечення ефективної допомоги в діяльності державних інспекцій згідно з потребами державного регіонального управління працею.

Безумовно, вказані положення не є вичерпними. Враховуючи національні умови вони потребують постійного розвит-

ку з тим, щоб, по-перше, вчасно відповісти на виклики глобалізації, по-друге, забезпечити надійний захист національних інтересів та максимально знизити загрози і ризики для вітчизняної економіки, по-третє, досягти гармонізації соціально-трудових відносин між усіма соціальними партнерами на ринку праці.

Розвиток робочих місць та інноваційна політика – обов'язок роботодавця

Активізація процесу реформування економіки України та переведення її на інноваційний шлях розвитку зумовлює необхідність розробки нового підходу до розвитку системи робочих місць як ключового (домінантного) чинника, що активно впливає на характер соціально-трудових відносин. При цьому мова йде не лише про забезпеченість необхідної їх кількості для працевлаштування громадян, а й створення передумов для формування якісно нових робочих місць та модернізації існуючих. Така постановка питання ставить в порядок денний завдання всіх органів державної влади і роботодавців створення ефективного механізму інноваційної діяльності, спроможного забезпечити динамічний розвиток інноваційних робочих місць, характерних для постіндустріального суспільства.

Безумовно, що досягти цього можна лише за умови значного посилення державою наукових досліджень інноваційного спрямування та надання пріоритету залученню інвестицій в технологічне оновлення вітчизняного виробництва, активно проводячи політику протекціонізму. Це передбачає внесення коректив в програму економічних реформ та запровадження конкретних заходів, насамперед по стимулюванню інноваційної діяльності високотехнологічних галузей з великою часткою доданої вартості та високої технологічної складності. Саме вони мають виконати роль «локомотива» в модернізації всієї економіки. Крім того, слід надати пріоритету тим інноваційним проектам і програмам, які мають чітко виражені конкурентні переваги, зокрема в атомній, авіаційній і космічній промисловості, енергетичному машинобудуванні, а також у сфері програмного забезпечення, рекреації, медицини, освіти, житлово-комунального господарства.

1.2. Домінантні чинники розвитку соціально-трудових відносин в стратегії забезпечення продуктивної зайнятості населення

Не менш важливим завданням є досягнення раціонального співвідношення між капітальними вкладеннями у переробні та «споживчі» галузі, реальний розвиток ресурсозберігаючих технологій. При цьому слід звернути особливу увагу на створення ефективної системи страхування можливих ризиків інноваційних підприємств, а також ринків довгострокового запозичення капіталу, зокрема – фондових, лізингу тощо. Необхідно також розробити чітку систему надання пільгових кредитів підприємствам для їх розвитку за умови створення додаткових економічних робочих місць чи модернізації існуючих.

Враховуючи всю сукупність існуючих проблем та актуальність завдань щодо активізації інноваційного вектору розвитку економіки, а звідси – і сфери зайнятості, модернізації їх структури, можна стверджувати, що механізм державної політики у сфері створення інноваційних робочих місць має бути спрямованим на: формування якісно нового технологічного укладу економіки, досягнення структурно-технологічної збалансованості виробництва, подолання диспропорцій у розвитку міжгалузевих і міжрегіональних господарських комплексів та окремих галузей; створення умов для посилення економічно доцільної спеціалізації регіонів; вирішення всіх, часто досить суперечливих, проблем зайнятості, реформування систем соціального захисту та професійного перенавчання і підвищення кваліфікації безробітних; формування якісного трудового потенціалу, створення умов для безперервної освіти фахівців протягом усієї трудової діяльності шляхом сполучення різних форм і методів навчання, застосування сучасних інформаційних освітніх технологій; розробку системи мотивації підвищення працівниками свого професійно-кваліфікаційного рівня; посилення державного впливу на зростання доходів та платоспроможний попит населення через систему державних соціальних стандартів, підвищення частки оплати праці у ВВП, стимулювання ефективної праці, підприємницької та ділової активності в країні тощо. Більш детально ці проблеми розглянуті нижче.

На сьогодні, пріоритети створення робочих місць мають бути зорієнтовані, насамперед, на райони з найнижчим рівнем

життя населення. Вирішити в них проблеми лише шляхом активізації діяльності місцевих органів виконавчої влади, як це часто говориться, неможливо, оскільки для цього мають бути залучені великі кошти. Тут має бути задіяний механізм податкового стимулювання приватної інвестиційної діяльності та надання прямих державних інвестицій. Це зумовлює необхідність визначення пріоритетних видів діяльності територіальних утворень, розширення повноважень органів місцевого самоврядування у вирішенні питань економічного і соціального розвитку.

Щодо політики економічного заохочення суб'єктів приватного бізнесу до створення інноваційних робочих місць та модернізації існуючих, то вона повинна зосереджуватися, насамперед, у таких видах діяльності, які здатні забезпечити максимально швидке збільшення ВВП, визначають рівень економічної безпеки України, створюють матеріально-технічну базу виробництва, забезпечують функціонування всіх інфраструктурних систем, задовольняють потреби населення в індивідуальних послугах, культурі, охороні здоров'я, соціальному забезпеченні, наданні послуг юридичним особам тощо.

З нашої точки зору, формування більш ефективного механізму стимулювання процесу створення інноваційних робочих місць повинно ґрунтуватися на таких базових засадах.

По-перше, необхідності забезпечення якісної збалансованості пропозиції інноваційних робочих місць з пропозицією робочої сили, що передбачає: розробку стратегії та індикативних планів формування структури таких робочих місць, їх узгодження з державними програмами розвитку системи підготовки кадрів, а також об'єктів економічної та соціальної інфраструктури; пошук і впровадження ефективних інструментів досягнення балансу між гарантуванням соціального захисту працівників та необхідністю забезпечення конкурентоспроможності підприємств і організацій; підвищення продуктивності робочих місць за рахунок більш тісного зв'язку заробітної плати працівників з результатами їх роботи, у тому числі її якісними показниками; активне використання робочих місць з гнучким, дистанційним віртуальним графіком роботи; держав-

1.2. Домінантні чинники розвитку соціально-трудових відносин в стратегії забезпечення продуктивної зайнятості населення

ну підтримку молоді в отриманні першого робочого місця; посилення стандартів та контролю безпеки, визначення санітарно-гігієнічних і психологічних умов праці, характерних для тих чи інших робочих місць.

По-друге, досягненні та підтримці динамічного розвитку інфраструктури ринку праці, що має забезпечити відповідність якісних характеристик працівників та робочих місць, зниження трансакційних витрат обігу робочої сили і витрат щодо підтримки належних соціально-трудових відносин на підприємствах (в установах). Це передбачає: збільшення фінансування та поліпшення контролю за цільовим використанням державних коштів, зокрема фонду державного страхування на випадок безробіття, налагодження більш тісної координації державної служби зайнятості з соціальними партнерами, формування розгорнутої національної інформаційної системи обліку вакантних робочих місць і незайнятого населення, відкритої у режимі вільного доступу через світову електронну мережу обміну даних; узгодження програм національного і регіонального рівнів з критеріями інноваційного розвитку робочих місць; посилення трудової мобільності робочої сили, підвищення доступності житла, включаючи наймане житло, а також транспортної й соціальної інфраструктури; упорядкування законодавчо-нормативної бази щодо реалізації трудового права, зокрема прийняття більш досконалого Кодексу про працю в Україні; застосування важелів державного впливу для повернення підприємств до нормування праці та узгодження норм з професійно-кваліфікаційними та соціальними стандартами, зокрема, забезпечення інтеграції системи нормування у систему оплати праці.

По-третє, забезпечення працездатності працюючих протягом всієї професійної кар'єри, що передбачає розробку і реалізацію заходів, спрямованих на поліпшення умов та охорони праці, зниження ризиків смертності та травматизму на виробництві, професійних захворювань, удосконалювання механізму управління професійними ризиками за участю всіх сторін соціального партнерства; подальший розвиток системи оцінки умов праці, спрямованої на виявлення шкідливих або небезпечних виробничих факторів.

По-четверте, формування прозорих правил функціонування ринку праці, регулювання соціально-трудових відносин та застосування ефективного контролю за їх виконанням. Це передбачає створення умов для дотримання визначених законодавчих та договірних норм і правил соціально-трудової взаємодії, посилення нагляду за їх виконанням; координацію політики на ринку праці, у тому числі у сфері оплати праці та соціального захисту працівників, на основі застосування більш досконалого механізму соціального партнерства.

При вирішенні проблем розвитку робочих місць важливим завданням є забезпечення впорядкованості переліку професій відповідно сучасним та перспективним потребам господарського комплексу. Для цього, насамперед, слід розробити і запровадити ефективні інструменти визначення таких потреб, а також досягти компромісу інтересів як роботодавців, так і держави, окремого працівника. Наступним кроком має бути удосконалення класифікаторів професій та вимог до кваліфікації, обліку щодо відповідності робочих місць вимогам економічності, ергономічності, безпеки, екологічності та технологічної забезпеченості.

Не менш важливою проблемою, від якої залежить успіх розвитку системи робочих місць, є удосконалення механізму грошово-кредитної і бюджетної політики. Адже його роль щодо формування стратегічних економічних і соціальних гарантій вирішення вказаної проблеми дуже велика.

Немає потреби доводити, що неврегульованість платіжного балансу, неконтрольоване зростання імпорту і платежів по обслуговуванню корпоративного боргу не сприяє розвитку робочих місць. Низький рівень конкурентоспроможності вітчизняних підприємств та збільшення імпорту товарів, навпаки, призводять до скорочення їх кількості. Тому держава має запроваджувати фінансові та інші важелі покращення ситуації, у т. ч. щодо торгового та платіжного балансу. Адже надмірний дефіцит балансу по поточних операціях створює умови для розкручування інфляції, що є перешкодою розвитку виробничого сектору економіки, як власне і сектору надання послуг.

З метою макроекономічного забезпечення стимулів до створення робочих місць державна політика у цій справі має зосередитися на таких напрямках:

1.2. Домінантні чинники розвитку соціально-трудових відносин в стратегії забезпечення продуктивної зайнятості населення

1. Утримання рівня інфляції в межах 8–10 % у рік. Для цього слід забезпечити підтримку стабільного обмінного курсу гривні, проведення консервативної грошово-кредитної політики, збалансованого бюджету, а також створення умов для випереджального росту внутрішнього попиту порівняно з експортним попитом;

2. Створення умов для накопичення національних заощаджень як у банківській сфері, так і через інститути спільного інвестування та пенсійних і страхових фондів. Держава має забезпечити первинну фінансову ініціативу, а також підтримку стабільних і прозорих правил їх взаємодії;

3. Посилення стимулюючого впливу податкової системи на розвиток економіки при одночасному ефективному виконанні фіскальної функції. Це вимагає удосконалення податкової політики, яка має бути спрямована на:

- створення нових виробництв, розвитку бізнесу з високою доданою вартістю, а також малого підприємництва, насамперед у високотехнологічних секторах економіки;
- відновлення й технічного переозброєння основних виробничих засобів в економіці;
- стимулювання науково-дослідних і дослідно-конструкторських робіт та практичне впровадження їх результатів;
- збільшення глибини переробки природних ресурсів;
- збалансований розвиток виробничої, соціальної та фінансової інфраструктури;
- підвищення економічної активності населення;

4. Створення умов для інноваційного розвитку системи робочих місць, підвищення їх якості та формування висококваліфікованих працівників, здатних ефективно застосовувати новітню техніку та технології на виробництві. Для цього вкрай важливо визначити пріоритети інноваційного розвитку економіки, забезпечивши їх необхідним фінансуванням, збільшити видатки державного бюджету на освіту та науку.

Загалом, необхідність вирішення проблеми розвитку інноваційних робочих місць вимагає від роботодавців усіх рівнів (державних і приватних) комплексного та системного до неї підходів, а також глибоких знань не лише у сфері розвитку

новітніх технологій, форм і методів надання тих чи інших послуг, організації виробництва і праці, а й сучасних засобах регулюючого впливу на соціально-трудові відносини, політику зайнятості та формування ринку праці. Саме тому у більшості розвинених країн світу, поряд із активним стимулюванням інноваційної активності бізнесу шляхом удосконалення податкового, амортизаційного та патентно-ліцензійного законодавства, сприяння трансферу технологій, розвитку міжгалузевої кооперації тощо, особлива увага звертається на запровадження новітніх механізмів регулювання суперечливих процесів на ринку праці, які виникають під дією суто соціально-економічних чинників. Зрозуміло, що така політика сприяє формуванню нових робочих місць, які за своїми характеристиками вимагають робочої сили високого професійно-кваліфікаційного рівня підготовки та здатності до продукування нової доданої вартості.

Слід також зауважити, що інновації, як правило, призводять до істотних структурних зрушень як в економіці взагалі, та і попиті на робочу силу, зокрема, віддаючи перевагу тим з них, що зорієнтовані на нові технології, а звідси – і на найбільш кваліфікованих працівників, здатних до ефективного впровадження досягнень цивілізації. Все це досить істотно впливає на процеси розвитку ринку праці, зокрема, формування структури зайнятості населення та її продуктивність, яка, у свою чергу, активно реагує на:

- зміни в техніко-технологічному оснащенні робочих місць;
- зрушення у пропорціях між видами економічної діяльності;
- трансформації ринкового середовища та системи організації господарського комплексу (бізнесу);
- зрушення в організації суспільства і виробництва, а також системі підготовки кадрів;
- динаміку проведення територіально-адміністративної реформи;
- політико-економічну стабільність суспільства та рівень його соціальної злагоди тощо.

1.2. Домінантні чинники розвитку соціально-трудових відносин в стратегії забезпечення продуктивної зайнятості населення

Таким чином, інноваційна діяльність є головним імперативом забезпечення продуктивної зайнятості, формування якісно нових тенденцій розвитку національного і регіональних ринків праці, а звідси – і соціально-трудових відносин. У свою чергу, це зумовлює необхідність постійного удосконалення механізму їх регулювання. Пріоритетом такого удосконалення має бути забезпечення якісної збалансованості ринку праці, тобто досягнення відповідності між динамікою розвитку інноваційних робочих місць і їх висококваліфікованим кадровим забезпеченням, оскільки саме в цьому сегменті економічної діяльності різко загострюються протиріччя. Особливо виразно вони проявляються в існуванні, з одного боку, технологічного і структурного безробіття, а з іншого, – наявності дефіциту кваліфікованих кадрів, при гострій в них потребі саме на робочі місця, що створюються і функціонують на основі техніко-технологічних нововведень. Справа в тому, що в економіці інноваційного типу постійно існує протиріччя між масштабами і структурою попиту на фахівців, що швидко змінюються, і якісними характеристиками працівників, формування яких відбувається протягом тривалого часу і тому не встигають за вимогами до освітньо-кваліфікаційних параметрів робочої сили з боку новостворюваних або модернізованих робочих місць. Саме в існуванні вказаного протиріччя слід шукати головну причину розбалансованості ринку праці в інноваційній моделі економічного розвитку.

За великим рахунком, запровадження інноваційної моделі вимагає розширення та активізації науково-технічної діяльності, а також створення відповідної інфраструктури, щоб новітні розробки активно застосовувалися у підприємницькій діяльності, підпорядковувалися інтересам бізнесу та вітчизняної економіки загалом, підвищенню їх конкурентоспроможності. В підсумку, це матиме своїм наслідком застосування знарядь праці продуктивніших за існуючі, що забезпечуватиме конкурентну перевагу для певних підприємств та виступатиме рушійною силою переміщення до них капітальних вкладень і робочої сили. По суті, мова йде про заміну одних робочих місць іншими і, відповідно, одних працівників – іншими. В

результаті збільшуватиметься чисельність одних категорій працюючих порівняно з іншими і постійно відбуватимуться зміни у функціональних обов'язках та кваліфікації в кожній категорії працівників. Це висуває в коло найбільш вагомих чинників, що трансформують українську економіку у модель інноваційного розвитку, кадрову складову (професійний склад працюючих та рівень їхньої освітньо-кваліфікаційної підготовки). Безперечно, ці процеси знайдуть своє відображення на ринку праці.

До речі, проблеми формування та розвитку інноваційної політики були і є предметом вивчення багатьох вчених. Про її значення наголошувалось ще у наукових працях М. Туган-Барановського, І. Шумпетера, Р. Солоу, Е. Денісона, Л. Канторовича, Д. Черваньова, Л. Нейкової, В. Гесця та ін.

Так, австрійський економіст І. Шумпетер у своїй роботі «Теорія економічного розвитку» чітко визначив залежність між отриманням підприємцем більш високого прибутку та технічною інновацією [5]. Пізніше цій проблемі все більше почали присвячувати свої наукові праці інші вчені, розширюючи спектр факторів, які у поєднанні з технічними нововведеннями (прогресом знань, розвитком освіти, формуванням кваліфікованої робочої сили) впливають на економічне піднесення країни. Зокрема, згідно гіпотези Едварда Денісона, сукупний вплив вказаних факторів забезпечує 40 % національного продукту [6, с. 70]. В ряді інших наукових праць вказаний показник доведено до рівня 75–87 %. Зрозуміло, що при його визначенні різні автори користувалися власними методами розрахунку (звідси і такі розбіжності в оцінках). Проте, їх різні значення не носять принципового характеру, оскільки досягнуто згоди в головному: інноваційна діяльність є чи не найважливішою передумовою сталого соціально-економічного розвитку держави. *Суть же проблеми полягає в тому, наскільки вміло та ефективно використовуються в країні переваги інноваційної економічної системи і який при цьому застосовується мотиваційний механізм поширення та розвитку такої системи безпосередньо на підприємствах.* Проте, у всіх випадках практичне використання

більш конкурентоздатних технологій, продукції чи послуг має на меті не лише одержання додаткового прибутку, а й посилення позицій підприємства в конкурентному середовищі.

Як уже зазначалось вище, при розгляді проблеми інноваційної діяльності слід виходити з того, що така діяльність може бути успішною лише за умови збалансованості усіх процесів, що визначають динамічність соціально-економічного середовища. Головне ж місце в цьому середовищі займає людина з певними установками та можливостями їх реалізації на ринку праці. Саме тому, при визначенні сутності інновацій, ми не зводимо їх лише до створення чи удосконалення конкурентоздатних технічних засобів, технології, створення нової продукції чи надання послуг, а й широкого їх використання (застосування) у різних сферах людської діяльності. Звідси впливає вже інша, не менш актуальна проблема, а саме: **готовність людини до застосування досягнень цивілізації на конкретному підприємстві, в організації чи установі.** Від цього залежить не лише рівень її добробуту, соціальне становище тощо, а й міцність позицій на ринку праці. А це, у свою чергу, викликає необхідність формування та розвитку наукових знань працівника, його професійної компетенції та мобільності, здатності до оперативного реагування на нововведення, враховуючи мінливий характер конкурентного середовища, зміни «правил гри» на внутрішньому та зовнішньому ринках своєї діяльності тощо. З одного боку, інновації посилюють вимоги до працівника, а з іншого – безпосередньо залежать від нього. Відсутність як в часі, так і просторі відповідності між ними позначається на становищі людини на ринку праці. По суті, мова йде про відповідність нововведень якісним характеристикам робочої сили, і навпаки.

Слід також мати на увазі, що інновації активно впливають на структуру виробництва, а звідси – і структуру зайнятості населення. Особливо відчутним є їх вплив у моногалузевих містах, оскільки переважна кількість їх населення зайнята на одному чи двох підприємствах. Технічна модернізація цих підприємств, їх перепрофілювання не лише змінюють структуру виробничого персоналу, а й сприяють зростанню

структурного чи технологічного безробіття. Справа в тому, що при технічному оновленні підприємства або його перепрофілюванні виникає об'єктивна необхідність зупинки на певний час всього виробничого процесу для переобладнання його окремих ланок. В цей період реально може бути задіяна невелика чисельність висококваліфікованих працівників, які здатні налагодити та відрегулювати нове устаткування, перепрофілювати його на випуск нової продукції. Інша частина працівників або знаходиться в стані безробіття, або перебуває на перепідготовці. Тому, розробляючи програму щодо переведення підприємства, а тим більше всієї економіки країни, на інноваційну модель розвитку, слід обов'язково враховувати її соціальні наслідки з тим, щоб попередити масове вивільнення працівників та довготривале їх перебування в стані вимушеного безробіття. Така постановка питання зумовлена відсутністю належної оцінки саме соціальних наслідків тих чи інших економічних перетворень, що здійснюються в Україні. Це ж стосується і оцінки впливу активної інноваційної діяльності на стан національного ринку праці.

Для забезпечення інноваційного розвитку вітчизняної економіки вкрай важливо створити сприятливі умови для притоку вітчизняних та іноземних інвестицій, які, передусім, повинні спрямовуватися на інтенсивне оновлення техніко-технологічної бази вітчизняного виробництва, освоєння науково-технічних розробок світового рівня, здатних забезпечити піднесення конкурентоспроможності підприємств, подолати моральне старіння та фізичну зношеність їх виробничого потенціалу, підвищити продуктивність праці. Більш висока технічна озброєність працівників, забезпеченість їх новітніми високопродуктивними засобами виробництва буде сприяти не лише підвищенню їх ефективності, а й збереженню та розвитку трудового потенціалу, залученню в економіку додаткових обсягів робочої сили, яка повинна бути професійно підготовленою.

В цьому зв'язку слід чітко визначити стратегічні інтереси нашої держави, їх конкретну соціально-економічну базу та організаційно-правові засади, забезпечення таких інтересів,

1.2. Домінантні чинники розвитку соціально-трудових відносин в стратегії забезпечення продуктивної зайнятості населення

які, зокрема, закладені у Конституції України, Декларації про державний суверенітет, цілому ряді законів та програмних документів. Фундаментом же, на якому має базуватися програма досягнення стратегічних інтересів, повинна бути структурно-інноваційна перебудова економіки. А це передбачає, як уже було вказано вище, оновлення існуючих та створення нових високопродуктивних робочих місць.

Ряд науковців і практиків при розгляді даної проблеми ставлять під сумнів можливість її успішного вирішення, апелюючи до наслідків затяжної фінансово-економічної кризи, високого рівня зношеності основних виробничих засобів, політичної нестабільності тощо. В принципі, дані процеси негативно позначаються на розвитку робочих місць і навіть призводять не лише до їх зменшення, але і погіршення якісної структури останніх. Проте намагання пояснити нерозв'язаність завдань щодо розвитку робочих місць винятково дією зазначених вище факторів, на наш погляд, не мають під собою достатньої методологічної основи. На користь даного висновку вказує і світова практика. Зокрема скорочення темпів економічного зростання, яке спостерігалось у 70-х і 80-х роках ХХ ст., супроводжувалося стабілізацією темпів створення робочих місць. Якщо до нафтового шоку нові робочі місця, наприклад у США, починали створюватися по досягненню середньорічного рівня росту економіки у 2 %, а в Європі – 4,3 %, то в цей період вони починали створюватися при її зростанні, відповідно, 0,6 і 2,0 % [7, с. 16].

Слід зауважити, що незалежно від економічної ситуації в країні, процеси формування кількісної і якісної структури робочих місць, досягнення і підтримки їхньої відповідності з робочою силою повинні бути пріоритетними в діяльності не лише державних органів управління, усієї виконавчої влади на місцях, а й кожного підприємства не залежно від форми власності. В іншому випадку, суспільство неодмінно зіткнеться з серйозною проблемою зайнятості населення, різким загостренням ситуації на регіональних ринках праці.

Таким чином, Україні конче необхідна глибоко опрацьована державна інноваційно-інвестиційна стратегія розвитку

робочих місць. Її *головна суть* полягає в тому, щоб шляхом активної інноваційно-інвестиційної діяльності всіх суб'єктів господарювання, застосування найбільш відпрацьованих форм і методів державного регулювання економіки створити оптимальні умови для якісного оновлення виробничого апарату і гармонічного його поєднання з робочою силою, якісні характеристики якої відповідали б потребам ринку праці, а також вимогам його безпеки й інтересам усіх без винятку агентів ринкових відносин, у першу чергу конкретних людей.

Задача в цьому зв'язку полягає в розробці і впровадженні такої інноваційної моделі соціально-економічного розвитку держави, яка була б зорієнтована не тільки на застосування новітніх досягнень науки і техніки, але і формування якісного трудового потенціалу, здатного до ефективного використання досягнень цивілізації, зміни своєї ментальності і розвитку індивідуальних здібностей.

На наш погляд, розробка такої стратегії має вестись за такою методологічною схемою:

- вивчення й оцінка існуючої системи робочих місць, характеру трансформації їхньої якісної структури, а також тенденцій руху останніх в галузевому і регіональному розрізах;
- визначення загальної потреби населення в робочих місцях з обґрунтуванням не лише їхньої якісної структури в галузевому і регіональному розрізах, а й шляхів забезпечення останніх кваліфікованими кадрами;
- формування переліку монофункціональних міст і населених пунктів, що характеризуються підвищеною соціальною напругою на ринку праці;
- розробка концепції розвитку робочих місць з визначенням оптимального варіанту галузевих і регіональних пріоритетів;
- формування механізму інвестиційної підтримки процесу розвитку робочих місць з обґрунтуванням усіх джерел фінансування;
- розробка заходів по соціальній реабілітації працюючих тих підприємств, що розміщені на, так званих, депресивних територіях і підлягають закриттю або перепрофілюванню.

1.2. Домінантні чинники розвитку соціально-трудових відносин в стратегії забезпечення продуктивної зайнятості населення

Слід зауважити, що в Україні за часів своєї незалежності приймалася ціла низка урядових рішень і навіть Указів Президента держави щодо посилення регулюючого впливу на ринок праці та зайнятість населення. Показовим в цьому плані був, зокрема, Указ Президента України «Про удосконалення державного регулювання у сфері зайнятості і ринку праці» (липень 2005 р.), у якому було поставлено завдання Кабінету Міністрів України, Раді Міністрів Автономної республіки Крим, обласним Київській і Севастопольській міським державним адміністраціям вжити заходів по створенню щорічно не менше 1 млн робочих місць, насамперед у сфері інноваційного і високотехнологічного виробництва, у сільському господарстві, соціальній сфері в сільській місцевості, сфері послуг і туризму, а також у монофункціональних містах шляхом надання населенню державної підтримки для організації підприємницької діяльності, перетворення самозайнятості населення у високоефективний малий і середній бізнес [8].

Значну увагу даній проблемі, а точніше її вирішенню, приділено у вказаному вище Законі України «Про зайнятість населення».

Безперечно, що прийняття цього Указу та Закону «Про зайнятість населення», а також цілого ряду інших рішень мало бути вагомим підґрунтям вирішення даної проблеми. Проте при їх виконанні відповідні органи виконавчої влади практично не мали і не мають на сьогодні чіткої відповіді на такі вкрай важливі питання:

- який повинен бути механізм виконання завдань щодо створення нових та модернізації існуючих робочих місць і хто конкретно має нести за це відповідальність?
- у яких конкретно виробничо-господарських системах у першу чергу мають створюватися інноваційні робочі місця?
- якою мірою має здійснюватися заміна економічно не ефективних робочих місць, зважаючи на те, що такої заміни потребує, по самим мінімальним оцінкам, до сорока відсотків від їх загальної кількості?
- за допомогою яких засобів та важелів держава повинна сприяти створенню робочих місць у сфері інноваційного і високотехнологічного виробництва?

– яку суму коштів потрібно для створення нових інноваційних та модернізації існуючих робочих місць і з яких джерел передбачається їх профінансувати?

Відсутність чіткої визначеності з даних питань практично унеможливлюють виконання означених завдань, як власне і структурної модернізації вітчизняної економіки та приведення її до стандартів ЄС.

До речі, питання вартості створення одного робочого місця та визначення на цій основі необхідних коштів для реалізації відповідної програми, скажімо, в обсязі 1 млн робочих місць, завжди було предметом гострих дискусій. Не удаючись до викладення їх змісту зазначимо, що за розрахунками науковців Національного інституту стратегічних досліджень середня вартість створення сучасного робочого місця в Україні становить 15,4 тис. євро. Для забезпечення ж робочими місцями безробітних, зовнішніх трудових мігрантів – громадян України, а також працездатного неактивного населення працездатного віку, потреба вітчизняної економіки у нових продуктивних робочих місцях, за розрахунками Ю. М. Маршавіна, вимірюється 5–7 млн од. Отже, для створення зазначеної їх кількості потрібно 75–110 млрд євро [9, с. 8].

Визначена вище чи якась інша сума коштів має забезпечуватися з різних джерел фінансування, насамперед, приватних інвестицій. Проте їх залучення можливе лише за умови формування привабливого інвестиційного клімату, розробки чіткої стратегії розвитку системи інноваційних робочих місць в господарському комплексі держави та удосконалення механізму стимулювання роботодавців до їх створення. У свою чергу це потребує подальшого розвитку відповідного інституційного середовища, яке повинно бути спрямованим на:

– перехід вітчизняної економіки до нового технологічного укладу, адекватного його рівню в країнах Європейського Союзу та підвищення особистої безпеки людини;

– формування адекватних європейським стандартам інститутів демократії; розробку ефективних механізмів розбудови громадянського суспільства, а також системи контролю за діяльністю держави й бізнесу, зниження рівня корупції;

1.2. Домінантні чинники розвитку соціально-трудових відносин в стратегії забезпечення продуктивної зайнятості населення

радикальне підвищення довіри до інститутів влади та її політики як в суто економічній, так і соціальній сферах;

- створення сприятливих умов для динамічного розвитку трудового потенціалу нації, забезпечення вітчизняної економіки висококваліфікованими кадрами, насамперед, в інноваційних її секторах;

- забезпечення високого рівня захищеності прав власності (включаючи інтелектуальну), виконання контрактних зобов'язань та розбудова незалежної судової системи;

- розвиток ринкової інфраструктури, адаптованої до потреб інноваційної економіки;

- підвищення ефективності державного управління економікою і місцевого самоврядування відповідно вимогам та критеріям розбудови соціальної держави.

Загалом же формування інституціонального середовища має розвиватися за такими напрямками:

1. Політико-правові інститути мають бути націлені, в першу чергу, на забезпечення цивільних, політичних та соціально-трудових прав громадян, а також на безумовне дотримання прийнятого законодавства незалежно від статусу суб'єктів правовідносин. Недоторканість особи і власності, незалежність суду, а правоохоронна система повинна бути підпорядкована захисту базових принципів життєдіяльності громадян.

2. Вітчизняне законодавство повинно бути підпорядковане стійкому розвитку національної економіки, активному стимулюванню підприємницької діяльності та соціальному захисту населення.

3. Система державного управління та відповідні економіко-правові механізми його здійснення мають забезпечити гармонійність розвитку всіх структур соціально-трудових відносин. Вони повинні бути спрямовані на узгодження бюджетної, грошової, структурно-інноваційної, регіональної, соціальної політики при вирішенні всього спектру внутрішніх проблем розвитку та активно реагувати на зовнішні виклики.

Щодо політико-правових інститутів, то одним із першочергових їх завдань є забезпечення надійного захисту прав

власності, оскільки це є першоосновою створення сприятливого інвестиційного клімату і ефективності державної влади.

Судова реформа має бути спрямована, насамперед, на забезпечення незалежного, справедливого і неупередженого розв'язання спірних та конфліктних питань, прийнятих судами до розгляду. Здійснення такої реформи в першу чергу має бути підпорядковано боротьбі з корупцією не тільки в органах державної влади, а й у державних установах, що надають соціальні послуги населенню, і в пов'язаних з державою великих господарських структурах (природних монополіях).

Безперечно, вирішення вказаних вище проблем можливе лише за умови активної взаємодії всіх гілок державної влади, а також населення, бізнесу та існуючих структур самоорганізації громадян, з якими держава має активно взаємодіяти щодо додержання законності, викорінення корупції і сваволі несумлінних чиновників. Необхідним є також створення сприятливих умов для розвитку саморегульованих організацій бізнесу і споживачів з передачею їм ряду моніторингових та організаційних державних функцій. В цьому відношенні вкрай важливо налагодити роботу щодо суспільної експертизи рішень, які готуються державними інституціями чи органами місцевого самоврядування.

Це ж стосується і законотворчої діяльності. Адже ефективність економічних і соціальних реформ залежить, з одного боку, від якості законодавчих норм, а з іншого – від безумовного застосування їх на практиці. Така постановка питання пов'язана з тим, що в Україні досить поширеною є практика недотримання законодавства, причому не лише з боку бізнесу і широких верств населення, а й державної влади. Тобто мова йде про правовий нігілізм, що, окрім всього іншого, є серйозною перешкодою розвитку інноваційної економіки, формування нових робочих місць і загалом розбудови держави.

Якість робочої сили та її формування в системі освіти

Як вже зазначалось вище, динамічний розвиток робочих місць потребує не лише постійної роботи техніко-технологіч-

1.2. Домінантні чинники розвитку соціально-трудових відносин в стратегії забезпечення продуктивної зайнятості населення

ного чи суто організаційного характеру, а й забезпечення їх робочою силою належної якості. Чисельні дослідження свідчать, що впровадження новітніх техніки і технології часто не дає необхідного соціально-економічного ефекту із-за відсутності кваліфікованої робочої сили. Тому належне формування її якісних характеристик відповідно потребам інноваційних робочих місць є вкрай важливим (домінантним) чинником розвитку соціально-трудових відносин та забезпечення продуктивної зайнятості населення. Даний чинник має бути не лише об'єктом уваги роботодавців, територіальних органів управління, а й держави. Тому державна політика у даній сфері має бути спрямована на:

- розширення професійно-технічної освіти різних форм власності та скорочення мережі вищих навчальних закладів гуманітарного профілю;

- формування якісно нового механізму державного замовлення в системі вищої та професійно-технічної освіти з метою забезпечення потреб економіки в спеціалістах і кваліфікованій робочій силі (безперечно враховуючи сучасні реалії ринкової системи господарювання);

- удосконалення законодавчо-нормативної бази та створення фінансових умов для розвитку системи безперервного навчання, перепідготовки та підвищення кваліфікації економічно активних громадян. Дана система має бути зорієнтована не лише на поточні, а й перспективні потреби регіональних ринків праці.

Загалом, розвиток системи освіти, відповідно до світових стандартів можливий лише за умови розв'язання таких пріоритетних завдань:

- забезпечення балансу фундаментальності й прикладного підходу в професійній підготовці та технологіях навчання;

- включення ВНЗ, що працюють в межах державного замовлення, до страхових, кредитних та інвестиційних програм спільного і перехресного фінансування навчання та наукових досліджень;

- підвищення рівня оплати праці працівникам освітніх організацій, як мінімум, до рівня оплати праці в промисловості, а для професорсько-викладацького складу провідних університетів – до рівня менеджменту провідних підприємств економіки;
- формування системи освітніх послуг, що забезпечують ранній розвиток дітей незалежно від місця їх проживання, стану здоров'я, соціального стану;
- створення ефективної системи зовнішньої незалежної сертифікації професійних кваліфікацій;
- формування механізму оцінки якості й затребуваності освітніх послуг за участю їх споживачів;
- формування інтегрованих інноваційних програм, що вирішують кадрові і дослідницькі завдання розвитку інноваційної економіки на основі інтеграції освітньої, наукової й виробничої діяльності;
- запровадження ефективної системи стимулів у складі оплати праці працівників освіти, які б спонукали їх до наполегливого та безперервного професійного зростання;
- підвищення частки (не менш 75 %) учнів освітніх установ, які навчаються відповідно до вимог сучасних стандартів, включаючи умови організації освітнього процесу;
- удосконалення системи залучення роботодавців до створення освітніх стандартів і акредитації освітніх програм;
- формування державної національної кваліфікаційної агенції з правами контролю відповідності робочих місць та кваліфікації працівників;
- створення в освітніх установах ефективних органів самоврядування, що реалізують державно-суспільний характер управління (підприємств, спостережливих і керуючих рад);
- формування системи незалежної суспільно-професійної акредитації програм навчання; поширення практики суспільно-професійної сертифікації випускників освітніх програм; входження в міжнародні асоціації по акредитації освітніх програм і установ;
- збільшення частки коштів у структурі доходів українських університетів, одержуваних за рахунок виконання НДР і НДДКР (не менш 30 %);

1.2. Домінантні чинники розвитку соціально-трудових відносин в стратегії забезпечення продуктивної зайнятості населення

– формування широкої мережі сучасних студентських городків і центрів супроводу обдарованих дітей і талановитої молоді при провідних науково-освітніх центрах.

В країнах, що значно далі України просунулися у переході до інноваційної моделі розвитку економіки, процес забезпечення господарюючих суб'єктів кваліфікованими кадрами характеризується:

1. Підвищенням вимог до освітнього рівня та професійної кваліфікації кадрів, через що частка некваліфікованих працівників в загальному обсязі осіб, що залучаються до зайнятості, набула тенденції до зниження.

2. Паралельним розширенням спектру професій і універсализацією трудових функцій, що призводить до скорочення рівнів ієрархії класифікації працівників до двох-трьох категорій.

3. Ускладненням спеціальної підготовки працівників для провідних видів економічної діяльності, оскільки домінуюча частина кадрів підприємств має «пройти» через систему спеціальної підготовки і перепідготовки, а навчання для тих працівників, що підвищують кваліфікацію на робочих місцях в процесі виробництва має базуватися на наявності повної середньої освіти.

4. Переходом до гнучкої спеціалізації працівників, впровадження якої спирається на механізм радикального підвищення ступеня свободи працівника.

5. Швидким старінням професійних знань і навичок (першочергового значення набуває не стільки проблема наявності потрібної кількості робочої сили, стільки постійне підвищення її якості. При цьому мова йде не просто про висококваліфіковану робочу силу, яка має ефективно використовувати наявні техніку і технології, новітні форми організації виробництва та праці, а таку, що й сама повинна бути здатна в поточному режимі свого функціонування запропонувати свої власні пропозиції по удосконаленню знарядь праці, технологій, прийомів роботи тощо. Тобто зміст її зайнятості значно розширюється за рахунок новаторської діяльності, творчої ініціативи, прийняття та застосування нововведень.

6. Постійно відтворювальним дефіцитом робітників і фахівців нових профілів, що примушує господарюючих суб'єктів вкладати кошти в розвиток кадрового потенціалу.

Щодо України, то дана проблема відзначається особливою актуальністю. Протягом тривалого часу в державі відсутня тенденція зростання зайнятості кваліфікованих працівників. Певні позитивні зрушення відбуваються за рахунок представників найпростіших професій, частка яких становить понад 23 відсотки. Більше того, в державі зберігається стійкий попит на некваліфіковану робочу силу. У зв'язку з цим виникають серйозні сумніви щодо підпорядкованості політики зайнятості задекларованій Урядом інноваційній моделі розвитку економіки.

Як свідчать результати нашого дослідження, українські підприємства забезпечені кваліфікованими робітниками менше чим на половину. І це має місце при вкрай низькій інноваційній їх активності. В той же час професійно-технічні заклади здійснюють підготовку кадрів, з одного боку, без врахування очікуваних змін в економіці, а з іншого, – набагато менше, ніж вищі навчальні заклади. Тобто ми маємо ситуацію, коли професійне навчання кадрів, ринок праці і економіка розвиваються самі по собі, без належної узгодженості між собою.

На сьогодні при проведенні досліджень щодо відповідності професійно-кваліфікаційної підготовки кадрів потребам ринку праці науковці використовують різні методичні підходи, спираючись на існуючу статистичну інформацію. Не зупиняючись на їх сутнісних характеристиках, зазначимо, що найбільш прийнятним, з нашої точки зору, є підхід, згідно якого таке дослідження повинно проводитися за укрупненими групами якісного складу працівників. При цьому в його основу має бути покладено Державний Класифікатор професій ДК003-2005. Саме в ньому здійснено виділення професій за характером виконання робіт, а саме: високої кваліфікації (рівень молодшого спеціаліста) і середньої (наявність у особи знань і вмінь з діапазоном тарифних розрядів, вище III-го), які вимагають повної загальної та професійної освіти чи серйозної підготовки на виробництві [10, розділи 4–7].

Щодо фахівців, то до них віднесено професії, пов'язані зі здійсненням різноманітних функцій управління, керівництва, з розв'язанням певних виробничих проблем, виконанням робіт з керування складними технічними комплексами чи їх обслуговуванням; іншими словами – це особи, що здобули повну чи базову вищу освіту [10, розділи 1–3]. Практичне використання саме такого методичного підходу, із залученням відповідної статистичної інформації, дозволило нам встановити, що в Україні вищезазначені загальноосвітні тенденції в царині відтворення кадрового потенціалу також починають проявлятися. Проте є й досить суттєві особливості.

По-перше, трансформація попиту на робочу силу відбувалася в умовах скорочення загальної чисельності зайнятих, яке, за рідкісним винятком, торкнулося практично усіх професійних груп. При цьому освітньо-кваліфікаційна структура зайнятості в Україні не лише не зазнала прогресивних змін, а, навпаки, погіршилась. Особливо постраждали працівники з освітою, отриманою до початку кардинальних суспільно-економічних і техніко-технологічних трансформацій. Зокрема, до так званих груп ризику (професійні групи, у яких рівень безробіття перевищує середній для усього економічно активного населення) ввійшли особи, що мають професії з переважно розумового виду діяльності, інженерно-технічні фахівці та кваліфіковані представники масових професій у машинобудівних, металообробних, текстильних, швейних, взуттєвих та ін. виробництвах.

По-друге, в країні все більш відчутно проявляє себе тенденція збільшення рівня неукомплектованості інноваційних робочих місць висококваліфікованими кадрами. Серед вивільнених працівників, що звертаються до служби зайнятості за сприянням у працевлаштуванні, хоча і переважають особи, що мають певний освітньо-кваліфікаційний рівень, але виявляються не придатними для роботи на новостворюваних робочих місцях, через що протягом доволі тривалого часу (в середньому 7–8 місяців) перебувають без роботи.

По-третє, збереження досить значного перевищення пропозиції кваліфікованої (за формальними ознаками одержання

відповідної освіти) робочої сили над її офіційно заявленим попитом, що набуло усталеної тенденції.

Така ситуація пояснюється, з одного боку, певними змінами в якісних характеристиках продуктивно функціонуючих робочих місць, яких в українській економіці, хоча і досить повільно, стало з'являтися все більше, а з іншого – довготривалою неадекватністю цим змінам системи підготовки і перепідготовки кадрів. Справа в тому, що існуюча на сьогодні вказана система виконує свої функції на застарілих матеріальній і методичній базах та недосконалому правовому забезпеченні. В результаті значна кількість випускників ВНЗ працює не за спеціальністю, перебуває без роботи (головним чином через відсутність практичних навичок за отриманою професією) або перенавчається чи включається в зовнішню трудову міграцію.

По-четверте, мають місце перекоси у відтворенні кадрового потенціалу, які пов'язані з низьким рівнем оплати праці переважної більшості працівників, в тому числі і в когорті кваліфікованих, а також перекоси в оплаті малокваліфікованої і кваліфікованої праці.

По-п'яте, для України характерним є низька професійна і територіальна мобільність робочої сили.

Головна ж подібність у становищі на ринку кваліфікованих кадрів України з країнами, що розвиваються за інноваційною моделлю розвитку економіки, полягає у формуванні дефіциту на висококваліфікованих представників окремих професій. Завдячуючи інтелектуальній і економічній глобалізації Україна так чи інакше отримує із-за кордону певні технічні та технологічні новації. В першу чергу це стосується комп'ютерного обладнання, програмного забезпечення, інформаційних технологій, телекомунікаційних ноу-хау тощо. Характерно, що вони активно беруться на озброєння у банківській, страховій справі, ІТ-індустрії тощо. Саме в них спостерігалось зростання кількості робочих місць, тобто в тих видах економічної діяльності, де кваліфікований персонал, наприклад, за європейськими мірками, складає 40 %, в той час як у промисловості аналогічний показник не перевищує 25 %.

1.2. Домінантні чинники розвитку соціально-трудових відносин в стратегії забезпечення продуктивної зайнятості населення

За нашими підрахунками, на сьогодні зайнятість кваліфікованих кадрів в економіці України складається у таких пропорціях (частка в загальній кількості зайнятих): кваліфікованих робітників – 21 % і фахівців – 26,5 %. Таке співвідношення основних складових кваліфікованих кадрів не можна визнати раціональним. Воно свідчить про розбалансованість українського ринку праці та низький рівень ефективності механізму його регулювання.

Забезпечення відповідності освітньо-кваліфікаційної підготовки кадрів сучасним і перспективним потребам економіки є і повинно бути одним із пріоритетних напрямків діяльності держави, територіальних органів самоврядування та підприємців. Це означає, що відповідні державні органи управління та місцевого самоврядування повинні зосередити увагу на:

- збільшенні асигнування на розвиток системи освіти і, насамперед, цільової підготовки кадрів, яких потребують найбільш прогресивні виробництва, у першу чергу – наукоємні;
- забезпеченні більш ефективної організації процесів масового перенавчання безробітних і підвищення кваліфікації працюючих, виходячи із поточних і перспективних потреб ринку праці;
- удосконаленні механізму регулювання вибору професій молоддю в напрямі розвитку системи професійної орієнтації, спираючись на постійний моніторинг потреби економіки в кадрах;
- розробці прогнозів потреб економіки у фахівцях основних професій та формування планів розвитку системи підготовки кадрів, з включенням їх в загальні економічні програми.

Проте, все це може дати певні позитивні результати лише за умови їх комплексної реалізації та узгодженості дій відповідальних виконавців. При цьому дуже важливо, щоб соціально-економічна політика, особливо у сфері розвитку системи робочих місць і програми професійної орієнтації та підготовки кадрів, по-перше, координувалась з політикою і основними програмами економічного і соціального розвитку

держави, включаючи проведення виваженої політики в галузі заробітної плати; по-друге, враховували особливості розвитку регіонів і територіальних (локальних) ринків праці; по-третє, система професійного навчання завчасно розпочинала б підготовку фахівців для робочих місць, що мають реальні перспективи бути обладнаними за найновітнішими досягненнями науки і техніки.

Крім того, слід мати на увазі, що до економічно активних осіб висуватимуться нові вимоги щодо їх готовності і здатності до перенавчання, підвищення кваліфікації, територіальної мобільності відповідно до змін в техніко-технологічному оснащенні робочих місць, їх територіально-видового перерозподілу. В зв'язку з цим, зусиллями держави і найрізноманітніших структур громадянського суспільства потрібно створити в країні такий морально-психологічний клімат, в якому громадяни відчували б не просто необхідність, а й обов'язок перманентного підвищення своєї кваліфікації, а за необхідності – сприймали як належне зміну професії. Тобто мова йде про усвідомлення необхідності підпорядкувати своє трудове життя потребі підтримання високої конкурентоспроможності на ринку праці.

Викладене вище дає підстави для висновку, що проблема забезпечення економіки України кваліфікованими кадрами згідно вимог інноваційної моделі розвитку є комплексною, оскільки торкається оптимального розподілу наявних матеріальних і фінансових ресурсів, технічного удосконалення діючих робочих місць, підвищення продуктивності праці і вивільнення робочої сили, її професійної підготовки та працевлаштування осіб, що втратили роботу. А починати треба з чинника, що стратегічно і ефективно здатен суттєво вплинути на задоволення потреби економіки в кваліфікованих кадрах – модернізації системи підготовки і перепідготовки кадрів.

Зрозуміло, що конкретні напрямки такої модернізації потребують ґрунтового опрацювання, реагуючи на вимоги часу. На жаль, ті дослідження, які ведуться навколо проблем розвитку вітчизняної освіти більше зосереджені на розвитку вищих навчальних закладів III–IV рівнів акредитації, зростанні

1.2. Домінантні чинники розвитку соціально-трудових відносин в стратегії забезпечення продуктивної зайнятості населення

чисельності осіб, що отримують вищу освіту, захистили кандидатські та докторські дисертації.

Безперечно, такі дослідження слід проводити. Проте головну увагу доцільно зосередити на проблемі удосконалення професійно-освітньої структури підготовки фахівців та кваліфікованих робітників відповідно до завдань розбудови постіндустріального суспільства.

Крім забезпечення можливості усім бажаючим отримувати первинну професійну освіту, реформування системи підготовки і перепідготовки кадрів має бути здійснено таким чином, щоб працівники могли зберігати і постійно підвищувати професійну компетентність на протязі всього періоду своєї трудової діяльності. Рушійними силами виконання цього завдання, як нам видається, мають бути:

1. Механізм державного замовлення на підготовку кадрів, яке за своїми кількісними і якісними характеристиками відповідало б потребам робочих місць. При цьому держзамовлення повинно бути зорієнтованим на підготовку кадрів за спеціальностями, що їх породжує розвиток сучасних технологій. Більше того, оскільки існує зворотний зв'язок між професійно-кваліфікаційними характеристиками наявної робочої сили і напрямками структурної трансформації економіки, слід вести підготовку кадрів на випередження, з урахуванням очікуваних впроваджень новинок у виробництво, прогнозованих оцінок щодо введення нових робочих місць. Це створюватиме передумови для швидкої адаптації працівників до нововведень. Звідси очевидно, що існує потреба у періодичному перегляді як самого змісту навчальних програм по кожній професії, так і сам їх перелік. Безумовно, що ця вимога повинна бути підкріплена великими і усталеними інвестиціями у сферу навчання та підготовки кадрів;

2. Розширення та набуття чітких інституціональних ознак безпосередньої участі господарюючих суб'єктів у підготовці кадрів, яка може виступати в різноманітних формах співробітництва між навчальними закладами і суб'єктами господарювання «споживачами» робочої сили. Перспективним напрямком щодо забезпечення потреби економіки в робочій силі також є внутрішньо- та міжфірмове професійне навчання;

3. Посилення ролі держави щодо розробки і контролю освітньо-кваліфікаційних стандартів підготовки і перепідготовки кадрів та здійснення відповідної координації усіх структур та ланок, що задіяні в даному процесі.

Зрозуміло, що вказані завдання мають розв'язуватися в руслі державної інноваційної політики та стратегії реформування економіки, що має бути деталізовано у конкретних заходах національної та регіональних програмах соціально-економічного розвитку.

Розв'язання цих та інших проблем багато в чому залежить від їх наукового супроводження. В цьому контексті важлива роль належить вітчизняній науці, яка безумовно потребує реформування з метою подальшого розвитку. **Існуючий на сьогодні Закон України «Про науку і науково-технічну діяльність» передбачає в цьому плані цілий ряд заходів.** Проте, враховуючи необхідність розбудови нашої держави на засадах, характерних для високорозвинених країн, даний Закон має бути більш інноваційним, зорієнтованим на формування економіки знань. До речі, в останні роки все частіше на сторінках засобів масової інформації вносяться пропозиції щодо реформування і навіть ліквідації Національної Академії наук України. Погоджуючись з необхідністю її реформування ми не поділяємо точку зору тих, хто вважає, що цю Академію взагалі слід ліквідувати. Ми виходимо з того, що наслідком її ліквідації буде ще більше погіршення стану фундаментальної науки, втрата значної частини її інтелектуального потенціалу, перш за все молодих вчених, підриє престижу держави у світі, гальмування її соціально-економічного розвитку. З нашої точки зору, проблема розвитку вітчизняної науки полягає не в існуванні Національної академії наук України, а в організації її діяльності, системі підбору кадрів усіх рівнів, матеріальному забезпеченні тощо. Доречним тут буде навести вислів одного із президентів США, який, відзначаючи високий економічний розвиток своєї країни, заявив, що держава витрачає величезні кошти на науку не тому, що вона багата, а тому, що такі витрати забезпечують її могутність.

Що ж стосується вузівської науки, то, без всякого сумніву, вона потребує ґрунтовної та всебічної державної підтримки з тим, щоб вивести її на такий рівень розвитку, який би відповідав світовим стандартам.

Для цього необхідно кардинально перебудувати механізм формування педагогічного навантаження професорсько-викладацького складу вищих навчальних закладів, створити належну матеріальну базу наукових досліджень, забезпечити необхідними фінансовими ресурсами всього процесу її реформування тощо. Зрозуміло, що це проблема не одного року. Для її вирішення потрібна фундаментальна і всебічна підготовка, а конкретні дії повинні здійснюватися таким чином, щоб не зашкодити вітчизняній науці, а тим більше – підірвати самі підвалини її динамічного розвитку.

В сучасних умовах розвиток науки вищих навчальних закладів повинен забезпечуватися, перш за все, шляхом органічного поєднання змісту освіти і конкретних програм наукової діяльності, підпорядкованих створенню і впровадженню конкурентоспроможних технологій, технічних засобів, матеріалів тощо, а також широкого залучення професорсько-викладацького складу до наукової діяльності в тісній кооперації з науковими установами, зокрема Національної Академії наук України, іншими організаціями, у тому числі і міжнародними.

В основу такої діяльності повинні бути покладені такі основні принципи:

- пріоритетності наукових досліджень на замовлення органів державної влади;
- підпорядкованості тематики науково-дослідних робіт потребам навчального процесу, запитам і перспективам розвитку національного та регіональних ринків праці, а також проблемам гармонізації соціально-трудових відносин між усіма суб'єктами господарювання;
- єдності науково-дослідного та навчального процесів, їх зорієнтованості на потреби суспільства;
- техніко-економічної обґрунтованості результатів наукових досліджень та їх соціальних наслідків;
- інтеграції вітчизняної вищої професійної освіти у європейський освітній простір;

– забезпеченості безперервності вищої професійної освіти на основі інтеграційних процесів в системі «освіта-наука-виробництво».

Головною ж парадигмою науково-освітньої діяльності повинно бути усвідомлення того, що соціально-економічний розвиток країни залежить від інтелектуалізації суспільства, його здатності до творчої праці, впровадження досягнень цивілізації.

Моделювання розвитку трудового потенціалу в механізмі формування соціально-трудових відносин та забезпечення продуктивної зайнятості

Викладені вище домінантні чинники розвитку соціально-трудових відносин в контексті їх впливу на забезпечення продуктивної зайнятості не можуть бути ефективно задіяні без всебічно підготовленого та професійного трудового потенціалу. Враховуючи мінливість соціально-економічних процесів, що відбуваються в Україні, його розвиток може здійснюватись за різними сценаріями (моделями), а звідси і мати неоднозначні наслідки для суспільства, у тому числі і суто негативні. Це зумовлює необхідність побудови можливих сценаріїв розвитку трудового потенціалу на коротко- і більш віддалену перспективи з тим, щоб попередити небажаний розвиток подій або зменшити їх негативні наслідки. Тобто, мова йде про завчасне передбачення певних загроз і характеру впливу тих чи інших факторів не лише на сам процес розвитку трудового потенціалу, а й формування соціально-трудових відносин та зайнятості населення

Ми виходимо з того, що такі передбачення мають покладатися в основу свідомого регулюючого впливу на ці фактори, підпорядкування їх дії інтересам всіх суб'єктів соціально-трудових відносин. Безумовно, під них необхідно підвести вагоме обґрунтування та систему заходів щодо розв'язання поставлених завдань та попередження можливих негативних наслідків тих чи інших соціально-економічних перетворень.

Загальновідомо, що розбудова будь-якої країни постіндустріального типу, одночасно із впровадженням у виробництво

1.2. Домінантні чинники розвитку соціально-трудових відносин в стратегії забезпечення продуктивної зайнятості населення

новітньої техніки і технології, потребує розробки та постійного оновлення стратегії розвитку трудового потенціалу відповідно потребам і вимогам економіки знань. Адже ключову роль тут відіграють людські ресурси з високим рівнем кваліфікації, спроможними не лише застосовувати досягнення сучасної цивілізації, а й продукувати новітні техніко-технологічні засоби виробництва. Саме від них залежить стан соціально-економічного розвитку держави, його динаміка, конкурентоспроможність вітчизняних підприємств, рівень національної безпеки і соціальної захищеності населення та стабільність суспільства. Тому проблема розвитку трудового потенціалу в Україні з огляду на ті чи інші зміни в його динаміці в перспективному періоді набуває особливого значення.

Виходячи із загальновідомих наукових положень менеджменту, що визначають потенціал як можливості досягнення певних цілей при максимальному використанні всіх існуючих засобів її досягнення, трудовий потенціал слід розглядати, насамперед, з позиції спроможності людських ресурсів забезпечити досягнення поставлених цілей соціально-економічного розвитку країни, всіх суб'єктів господарювання, активно використовуючи виробничий апарат, професійні знання та накопичений досвід.

Слід зазначити, що трудовий потенціал України протягом багатьох років відзначався високим освітнім, професійно-кваліфікаційним та інтелектуальним рівнем розвитку. Однак відсутність чіткої, зрозумілої та збалансованої стратегії соціально-економічного розвитку країни, яка б відповідала принципам індустріалізму та викликам процесу глобалізації, разом із суперечливістю заходів по реформуванню економіки та соціально-трудової сфери, вкрай негативно вплинули на якість трудового потенціалу України. Немає потреби доводити, що орієнтованість вітчизняної економіки переважно на традиційні, екстенсивні ресурси зростання без масштабної структурної її модернізації не спонукають ні роботодавців, ні працівників до розвитку своїх якісних характеристик. В результаті сучасна архітектура факторів виробництва поступово втрачає властивості інноваційного відтворення. Для неї характерним є:

- низькі продуктивність та інтенсивність праці, погіршення якості робочої сили провідних галузей економіки, посилення невідповідності техніко-технологічних характеристик робочих місць і кадрів, скорочення питомої ваги робітників та спеціалістів вищої кваліфікації у загальній їх чисельності;

- перевищення пропозиції робочої сили з боку фахівців та спеціалістів вищої кваліфікації над її попитом;

- орієнтація трудового потенціалу на розширення трудовітких сфер праці і понад те – надлишкову зайнятість, яка в ряді регіонів та галузей економіки набула хронічного характеру;

- неконтрольований відтік капіталу з України, що супроводжується скороченням робочих місць, орієнтованих на висококваліфікованих працівників;

- переважання кадрових стратегій підприємств не на підвищення ефективності своєї економічної діяльності шляхом впровадження нової техніки та технології, стимулювання продуктивної зайнятості, а на адаптацію такої діяльності до традиційних, часто розбалансованих відносно інноваційного напрямку розвитку, методів господарювання та технологічної бази виробництва;

- домінування на ринку праці латентних процесів над відкритими, непрозорість процесів найму, використання та оплати праці робочої сили;

- наявність значних диспропорцій у відтворенні трудового потенціалу, пов'язаних, насамперед, з нееластичністю вітчизняної системи професійного навчання до потреб ринку праці, які постійно змінюються під впливом структурної модернізації економіки, розвитку глобалізаційних процесів, впровадження у виробництво досягнень цивілізації тощо;

- низький рівень соціальних стандартів для населення та невиправдана його диференціація в оплаті праці, отриманні соціальних послуг, доступі до закладів охорони здоров'я та освіти тощо.

Результати нашої оцінки сучасного стану трудового потенціалу України дають підстави для висновку, що його розвиток може відбуватися за трьома моделями (сценаріями), а

саме: **динамічного високоефективного розвитку; ситуативного реагування; інерційного розвитку.** Безумовно, що в залежності від тієї чи іншої моделі повинні розроблятися відповідні їй альтернативні заходи. Суть цих моделей і відповідно до них заходів полягає у наступному.

Без сумніву, найбільш прийнятним та бажаною є **модель динамічного високоефективного розвитку трудового потенціалу.** Згідно цієї сценарної моделі вирішення даної проблеми має відбуватися на основі активного використання інноваційних факторів виробництва, спираючись на власний науково-технічний, виробничо-технологічний та інтелектуальний потенціали України, звичайно із залученням найкращого закордонного досвіду. При цьому ключова роль має бути відведена робочій силі, оскільки лише від неї залежить реалізація відповідних заходів по забезпеченню саме такого сценарію розвитку. Це, з одного боку. А з іншого, – робоча сила має набути ознак «інноваційності», тобто здатною активно впроваджувати інновації та продукувати новітні рішення. Лише за таких умов можна досягти і підтримувати якісну збалансованість робочих місць і кадрів, без чого неможливо в принципі вирішити проблему розвитку трудового потенціалу. Адже наявність диспропорцій між попитом робочих місць на кваліфіковані кадри і пропозицією наявної робочої сили досить жорстко лімітує взагалі процес інноваційного розвитку всіх факторів виробництва.

Тому даним сценарієм передбачається формування якісної робочої сили, спроможної швидко реагувати на новітні виклики, оперативно оволодіти досягненнями цивілізації. В залежності від виду економічної діяльності, характеру виробництва, його техніко-технологічних характеристик, засобів праці тощо має формуватися певна професійно-кваліфікаційна структура робочої сили. Завдання полягає в тому, щоб вона повною мірою і вчасно відповідала інноваційним змінам в економіці країни та була забезпечена для свого динамічного розвитку необхідними капіталовкладеннями.

Загалом, формування якісного трудового потенціалу вимагає, як вже вказувалось вище, комплексного та системного підходів, що передбачає, насамперед, охоплення всіх складо-

вих механізму профорієнтації, навчання та підвищення кваліфікації робочої сили, відповідно поточним та перспективним зрушенням в системі господарського комплексу країни. Вирішення даної проблеми потребує скоординованих дій всіх суб'єктів господарювання. При цьому особлива роль має належати безпосередньо підприємствам (установам), на яких власне і формується професійно-кваліфікаційна структура попиту на робочу силу. Перевага ж тут має надаватися курсовій формі підготовки та перепідготовки кадрів. Проте цей напрямок потребує належного ресурсного забезпечення, новітньої техніко-технологічної бази навчання, якими володіє невелика кількість підприємств.

Слід також зауважити, що при формуванні якісних характеристик трудового потенціалу на тих чи інших підприємствах шляхом організації їх підготовки та підвищення кваліфікації має бути застосовано диференційований підхід, тобто необхідно враховувати категорії підприємств: великі; середні; малі. Адже найбільш вразливими, з точки зору ресурсного забезпечення, є середні та малі підприємства. Саме вони найменш схильні забезпечувати відповідну підготовку кадрів та розвивати свій трудовий потенціал, оскільки не мають чіткого уявлення щодо перспектив свого розвитку та його надійності в конкурентному середовищі. Тому одним із напрямів вирішення проблеми підготовки кадрів на підприємствах, особливо – середніх та малих, є стимулювання роботодавців по формуванню та розвитку свого трудового потенціалу. В цьому відношенні ми поділяємо думку О. М. Левченка щодо включення в Кодекс законів про працю положення, яким би передбачалася «...відповідальність не лише працівника за адекватність свого професійно-кваліфікаційного рівня, а й відповідальність працедавця за забезпечення його належного рівня. Останнє має стосуватися не лише працівників, які працюють в небезпечних умовах, але і решти категорій, які, витрачаючи свої знання й час, не мають можливості щодо свого подальшого професійного розвитку, а отже, зменшують рівень своєї конкурентоспроможності і ризикують у майбутньому залишитися без роботи. Слід також активно стимулювати викорис-

1.2. Домінантні чинники розвитку соціально-трудових відносин в стратегії забезпечення продуктивної зайнятості населення

тання механізму соціального партнерства у процесі забезпечення професійного розвитку робочої сили, як це зроблено у таких європейських країнах як Бельгія, Данія, Нідерланди» [11, с. 239–240].

Безперечно, розвиток професійної освіти потребує ефективного механізму регулювання. В цьому відношенні заслуговує уваги досвід Німеччини, в якій майбутні працівники, окрім суто практичних навичок, отримують ґрунтовну теоретичну підготовку. При цьому, усі типи професійних шкіл вирізняються термінами та програмами підготовки робітничих кадрів. Зокрема, для машинобудування, електротехніки, будівництва, сільського господарства, металообробки та автомобілебудування така підготовка здійснюється переважно у професійних школах і технічних гімназіях. Щодо інших галузей економіки, то до них робітничі кадри надходять головним чином через систему учнівства, де процес навчання організовано за принципом тісного поєднання практики і теорії.

Цікавим є також досвід Швеції, в якій професійне навчання входить в загальну систему народної освіти країни. Після здобуття обов'язкової середньої освіти у віці 16 років 90 % школярів переходять до школи вищого щабля, де навчаються два роки з урахуванням професійної орієнтації за широким спектром професій. При цьому враховуються потреби в робочій силі того чи іншого регіону.

Значного поширення набула і альтернативна форма навчання, яка відповідно до рішень ЄС, входить в систему національної освіти цілого ряду держав, зокрема Італії, Німеччини, Франції. Головна суть цієї форми навчання полягає в тому, що теоретичне навчання чергується з повноцінною трудовою практикою з майбутньої спеціальності, а процеси його ускладнення йдуть паралельно. При цьому на кожному проміжному етапі освоєння спеціальності особі надається відповідне посвідчення про набуту кваліфікацію.

Цілком зрозуміло, що підготовка та перепідготовка трудового потенціалу має здійснюватися на засадах багатовекторності, використовуючи різноманітні форми та методи навчання з одночасним застосуванням новітніх інформаційних техно-

логій. При цьому система професійного навчання робітничим професіям має бути збалансованою не лише з потребами ринку праці, а й системою вищої освіти. Лише за цих умов можна забезпечити динамічний розвиток трудового потенціалу країни відповідно до вимог економіки знань. В цьому контексті слід звернути увагу і на вищу освіту, забезпечивши її модернізацію як з точки зору її відповідності Болонському процесу, так і підпорядкованості національним інтересам.

Вища школа має готувати спеціалістів нового типу, які реально зможуть здійснювати техніко-технологічну модернізацію вітчизняної економіки та створити передумови для підвищення її конкурентоспроможності на світових ринках. А це зумовлює необхідність перегляду звичної стратегії навчання студентів та запровадження більш досконалих методів їх підготовки, які дають можливість не лише оволодіти ними певними знаннями, а й навчити самостійно підвищувати свій професійно-кваліфікаційний рівень протягом всього періоду трудової діяльності. Навчальний процес має бути підпорядкований розвитку у студентів навичок творчості, системного аналізу проблем як суто техніко-економічних, організаційних, управлінських, так і соціальних.

Вся система вищої освіти повинна забезпечувати фундаментальну наукову, загальнокультурну і практичну підготовку фахівців, яка в епоху глобалізації дасть можливість не лише активно користуватися досягненнями цивілізації, а й пропонувати свої власні розробки, які б не поступалися найкращим світовим аналогам. А це вимагає цілеспрямованих заходів системного характеру, в розробці яких мають приймати безпосередню участь всі соціальні партнери, як у сфері підготовки кадрів, так і їх працевлаштування. Оскільки якість трудового потенціалу, можливості стимулювання високого рівня підготовки кваліфікованої робочої сили залежить від стану соціально-економічного розвитку держави, активної участі в цьому процесі суб'єктів господарювання, рівня загального добробуту суспільства, то вся система заходів має бути інтегрована у стратегію модернізації України з чітким визначенням цільових орієнтирів та відповідальних за їх досягнення. Така стратегія

повинна передбачати підвищення ефективності функціонування не лише системи ринкових регуляторів у сфері розвитку трудового потенціалу, а й державного впливу на всі процеси, що визначають рівень вирішення даної проблеми.

Таким чином, **модель динамічного високоефективного розвитку трудового потенціалу є найбільш привабливою, оскільки вона відповідає самій суті формування пост-індустріального суспільства.** Проте, для її реалізації необхідно здійснити комплекс заходів щодо:

- створення сприятливих умов і можливостей для розвитку кожної особи, зростання та ефективного застосування її потенціалу, підвищення підприємницької та інноваційної активності, а також продуктивної самореалізації;
- нарощування місткості ринку праці шляхом створення продуктивних робочих місць, насамперед, у перспективних сферах економічної діяльності, які відповідають стратегічним завданням структурної модернізації економіки;
- радикального підвищення рівня доходів населення, створення потужного мотиваційного механізму інноваційного розвитку суспільства, формування високого професійно-кваліфікаційного рівня робочої сили та стимулювання її до легальної високопродуктивної праці;
- попередження ризиків руйнування трудового потенціалу, мінімізації втрат від згорання неконкурентоспроможних підприємств; взаємоузгодженості процесу вивільнення працівників з напрямками розвитку системи навчання та перепідготовки кадрів;
- створення сприятливих умов для розвитку здібностей працівників, їх безперервного навчання, набуття нових спеціальностей, знань та рівня кваліфікації без відриву від виробництва;
- надання пріоритету інвестування в розвиток трудового потенціалу, радикального збільшення асигнувань в освіту, науку, охорону здоров'я, культуру та мистецтво із запровадженням високих соціальних стандартів;
- забезпечення доступності для всіх верств населення до отримання якісної професійно-технічної та вищої освіти.

Безумовно, викладені вище основні домінанти розвитку трудового потенціалу за сценарною моделлю, що відповідає інноваційній стратегії формування постіндустріального суспільства, є вкрай бажаною, але в найближче десятиліття її реалізація може стикнутися з великими труднощами, пов'язаними не лише з наслідками фінансово-економічної та соціально-політичної кризи, а й неготовністю вітчизняної економіки, як власне і управлінського апарату, до системних перетворень, невиннованово відкритістю вітчизняної економіки, масштабною корупцією тощо. Тому більш-менш прийнятною в цих умовах є **модель «ситуативного реагування»**, яка передбачає, по-перше, активне застосування у вітчизняному виробництві стратегій розвитку, зосереджених на перспективних напрямках, використовуючи зарубіжні досягнення в техніці та технології, а по-друге, – ситуативне реагування на зміни в ринковій кон'юктурі та прийняття невідкладних заходів по підвищенню конкурентоспроможності вітчизняних підприємств, інтенсивно використовуючи власний інноваційний потенціал. За такою сценарною моделлю суб'єкти господарювання будуть виявляти підвищений попит на робочу силу, яка найбільшою мірою відповідає технологічному рівню розвитку виробництва.

Що ж стосується розвитку трудового потенціалу, то пріоритет тут має надаватися тим його категоріям, які можуть без особливих витрат включитися в процес виробництва, забезпечуючи ефективне використання новітньої техніки і технології. Відповідно, вся існуюча система професійної підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації персоналу буде налаштовуватися перш за все на потреби інноваційного напрямку розвитку підприємств. Головним чином мова йде про працівників, які обіймають чи мають обіймати ключові управлінські посади та робочі місця, що потребують високого професійного рівня та компетентності. Ці працівники мають бути здатними сприймати новітні знання та оперативно опановувати досягнення цивілізації.

Дана модель передбачає також активну участь підприємств, як правило – найбільш успішних, в розвитку свого

1.2. Домінантні чинники розвитку соціально-трудоових відносин в стратегії забезпечення продуктивної зайнятості населення

трудоового потенціалу, організовуючи в себе ті чи інші форми навчання, виходячи насамперед з потреб власного виробництва. На них також організовується спеціальне навчання працівників, що виготовляють продукцію (надають послуги) для обмеженого кола споживачів, займаються венчурним бізнесом та просуванням новітнього продукту на ринки тощо. Прикладом цього можуть бути підприємства військово-промислового комплексу та високотехнологічні виробництва у сферах приладобудування, літакобудування, ракетобудування, фармацевтичній промисловості та ін., для яких підготовка робочої сили необхідного професійно-кваліфікаційного рівня, є одним із головних напрямків забезпечення своєї конкурентоспроможності.

Враховуючи те, що саме новітні техніка і технологія виробництва та забезпечення його кваліфікованою робочою силою є вагомою конкурентною перевагою, навчання працівників має носити оперативний характер та бути зорієнтоване на освоєння конкретного технологічного процесу. А це вимагає досить великих витрат на навчання. Проте, вони є виправданими з огляду на необхідність забезпечення конкурентних переваг. В цьому відношенні вагому роль мають виконувати курси цільового призначення, які дають змогу оперативно підготувати робочу силу для роботи на новій техніці, технології, в умовах впровадження прогресивних форм організації праці тощо.

Безумовно, ситуація на ринку праці далеко не завжди буде сприяти реалізації даного сценарію, оскільки на ньому завжди існують певні ризики і загрози. Саме вони можуть спонукати виробника до економії витрат на розвиток трудоового потенціалу, підтримуючи таким чином належний рівень конкурентоспроможності. Тому можна з впевненістю припустити, що роботодавці більшою мірою будуть орієнтуватися на вже підготовлену робочу силу, яка погоджується працювати за відносно низьку заробітну плату. В основному такий розвиток подій характерний для підприємств з переважанням масових професій та застійних ринків збуту своєї продукції чи надання послуг. Відсутність необхідних коштів та чіткого бачення

перспектив свого розвитку практично створює істотні проблеми щодо формування професійно-кваліфікаційної структури персоналу таких підприємств.

Слід визнати, що саме така сценарна модель домінує в Україні, соціально-економічний розвиток якої відбувається, як уже було вказано вище, в умовах системної кризи, «розгулу» корупції, вкрай низького платоспроможного попиту населення, «економії» на розвитку системи загальної та професійної освіти. На наш погляд, стратегічно помилковою є думка роботодавців та багатьох керівників вищої ланки державного управління, що надання робочого місця вже має бути стимулом до трудової звитяги та розвитку професійних здібностей людини. Адже при низькій заробітній платі, по-перше, не можна реально забезпечити розширене відтворення робочої сили, а по-друге, – спонукати працівника до високопродуктивної праці, що в кінцевому підсумку рано чи пізно призведе не лише до втрати конкурентних переваг, а й банкрутства підприємства.

В даному випадку цілком очевидними постають певні загрози для суспільства, що зумовлює необхідність реагування на них держави. Адже неминучими будуть: вивільнення робочої сили, яка за своїми якісними характеристиками не відповідає принципам конкурентоспроможності та інноваційності не лише її особисто, а й підприємств; структурна трансформація територіально-галузевих пропорцій зайнятості населення; поглиблення дисбалансу регіональних ринків праці; подальша диференціація доходів населення. Для попередження та пом'якшення таких загроз держава має запровадити всебічний моніторинг ключових параметрів стану розвитку трудового потенціалу у всіх регіонах та сферах економічної діяльності з метою розробки відповідних заходів реагування; упорядкування регулюючої функції заробітної плати та доходів населення; формування ефективної політики у сфері розвитку національної науки та системи професійного навчання; здійснити перехід до нової моделі відтворення робочої сили відповідно вимогам інноваційного напрямку структурної модернізації економіки.

Вкрай небажаним і небезпечним для країни, з точки зору перспектив її соціально-економічного розвитку, можливостей включення у світову систему поділу праці на засадах рівноправності та високого рівня конкурентоспроможності як загалом економіки, так і робочої сили, видається **модель інерційного розвитку трудового потенціалу** держави. Для такої моделі характерним є низькі темпи техніко-технологічного оновлення виробництва, продовження лібералізації економіки при низькому рівні її конкурентоспроможності, відсутність чіткої та збалансованої державної стратегії протекціонізму, а тим більше – відповідних програм (не декларативних, а реальних) по захисту вітчизняного виробника, «декоративне» реформування не лише системи освіти, а й всієї економіки та гілок влади, мляве впровадження більш високих соціальних стандартів тощо. За таких умов розвиток трудового потенціалу переважно здійснюється за сценарієм ретроспективного періоду, тобто набуває ознак інерційності та стихійності. В результаті, цілком реальними видаються: посилення структурних диспропорцій в економіці держави, а звідси – і зайнятості населення; поглиблення розбалансованості національного ринку праці; зниження частки зайнятих в інноваційно орієнтованих галузях; падіння реальних трудових доходів та зниження мотивації до легальної трудової діяльності економічно активного населення; послаблення стимулів підвищення якості трудового потенціалу, посилення соціальної конфліктності тощо. За такої сценарної моделі державу очікують потрясіння, які можуть бути поглиблені ще і внаслідок негативного впливу на Українську економіку світових глобалітетів, які піклуються перш за все про власні національні інтереси, а також світової фінансово-економічної кризи.

Слід зауважити, що на можливі загрози саме такого розвитку подій українськими вченими неодноразово зверталась увага органів державного управління, а також обґрунтовувались його наслідки в цілому ряді наукових публікацій, зокрема [12–19]. Більше того, вносились конкретні пропозиції щодо їх попередження. Проте, відсутність державного механізму системного та комплексного подолання, чи хоча б попе-

редження існуючих загроз розвитку національної економіки, а звідси – і трудового потенціалу України, спричинили ще більше загострення викладених вище проблем.

Викладені вище моделі розвитку трудового потенціалу України побудовано нами на методології сценарного моделювання. Ми виходимо з того, що **сценарні методи моделювання** є найбільш продуктивними в механізмі регулювання соціально-економічних процесів, оскільки вони дозволяють змоделювати і логічно побудувати методологічну схему послідовного розвитку подій, виходячи із наукового аналізу процесів, що відбуваються в державі та ймовірності їх продовження в майбутньому, в залежності від впливу на їх розвиток тих чи інших господарських структур, органів державної влади та місцевого самоврядування.

Таким чином, при формуванні більш досконалого механізму розвитку трудового потенціалу та формування соціально-трудова відносин, з огляду на необхідність забезпечення продуктивної зайнятості, а звідси і здійсненні відповідних заходів та розрахунків, доцільно виходити із чітко визначених гіпотез, побудованих на врахуванні:

- характеру розвитку досліджуваних процесів в українській економіці та порівнянні їх із загальноєвропейськими чи світовими тенденціями;
- механізму державного впливу на розвиток тих чи інших процесів та попередження відповідних загроз, зокрема у сфері соціально-трудова відносин, формування стратегії відтворення робочої сили та інноваційних робочих місць, орієнтованої на потреби вітчизняної економіки знань;
- поточної та перспективної потреби у висококваліфікованих кадрах та рівня розвитку системи їх підготовки (перепідготовки);
- реальних можливостей прояву негативних і позитивних наслідків членства України в СОТ, ЄС, НАТО та інших наднаціональних економічних і політичних структур;
- рівня ресурсного та нормативно-правового забезпечення для здійснення реальних кроків щодо переходу економіки на інтегровану модель сталого та інноваційного розвитку і розбудови соціальної держави.

1.2. Домінантні чинники розвитку соціально-трудових відносин в стратегії забезпечення продуктивної зайнятості населення

Формування ж відповідних сценаріїв розвитку подій повинно спиратися на парадигму інтенсивного оновлення основних виробничих засобів та технології, що мають генерувати попит на висококваліфікованих спеціалістів у сферах, де необхідно оперувати великими обсягами інформації (фахівців у галузі комунікацій, фінансів, освіти, науки і т. д.) та застосовувати складне устаткування (високотехнологічні галузі промисловості і АПК).

Загалом же, при загальному зменшенні трудоворесурсної ємності української економіки (в силу низки причин, а найперше, – завдяки зростанню суспільної продуктивності праці та обмежених обсягів інвестицій), в найближчій перспективі все більше буде проявляти себе тенденція зростання попиту на кваліфіковану робочу силу. Проте ця тенденція може стримуватися внаслідок наявності великих обсягів технологічно відсталих виробництв, що обмежуватиме сферу застосування праці високоосвічених фахівців та потреби у кваліфікованих робітниках. На наш погляд, лише після подолання системної суспільно-економічної кризи та завершення системних реформ можна очікувати на збільшення кількості робочих місць, зорієнтованих на кваліфіковані кадри як результат певного просування до постіндустріального типу економіки. Це означає, що її ключові галузі в міру трансформації їх техніко-економічної структури вимагатимуть підготовки фахівців новітніх професій. Наприклад, слід очікувати зростання попиту на спеціалістів у сферах: нетрадиційної або альтернативної так званої «зеленої» енергетики, яка все більше буде спиратися у своєму розвитку на застосування відновлюваних та економічних джерел енергії; нанотехнології (конструювання нових матеріалів із заданими властивостями на молекулярному рівні); використання нових автоматизованих і комп'ютеризованих технологій; контролю якості та екологічної безпеки продукції; розробки методів оцінки ризиків; агропромислового комплексу тощо.

З огляду на викладене вище, прогностичні моделі розвитку трудового потенціалу повинні бути не лише взаємопов'язані із структурними зрушеннями в економіці, основними параметрами її інноваційної перебудови, системою підготовки і перепід-

готовки кадрів тощо, а й бути невід'ємною складовою стратегічних розробок щодо забезпечення національних інтересів в усіх сферах діяльності.

Загалом, питання динамічного розвитку трудового потенціалу відповідно зрушенням у структурі робочих місць були, є і будуть актуальними для української держави не тільки в найближче десятиріччя, а й на більш віддалену перспективу. Адже модернізація функціонуючих робочих місць, ліквідація непридатних для використання та створення нових, що включатимуть останні досягнення науково-технічного прогресу, є перманентним процесом. В результаті робоча сила постійно втрачатиме свої кваліфікаційні кондиції, застаріватиме за професійною структурою, що примушуватиме її носіїв як самотійно, так і за сприяння роботодавців та держави в цілому, перенавчатися та безперервно підвищувати кваліфікацію або перенавчатися за новими профілями виробничої діяльності. В цих умовах постійного удосконалення потребуватиме і механізм формування нових соціально-трудова відносин та стратегія забезпечення продуктивної зайнятості населення України.

Висновки (до розділу)

1. Необхідність вирішення всього комплексу проблем розвитку соціально-трудова відносин вимагає від науки і практики розробки і застосування такої системи їх регулювання, яка б передбачала чітко визначені заходи нормативно-правового, соціально-економічного, фінансово-вартісного та організаційно-інституційного характеру і в процесі тісної взаємодії між собою забезпечувала успішне розв'язання поставлених завдань. Такі заходи мають повною мірою відповідати стратегіям економічних реформ, забезпечення продуктивної зайнятості населення, напрямкам децентралізації системи державного управління та підпорядковані формуванню високих соціальних стандартів життєдіяльності українських громадян;

2. Важливим напрямком реформування соціально-економічної сфери України є удосконалення механізму регулювання

1.2. Домінантні чинники розвитку соціально-трудових відносин в стратегії забезпечення продуктивної зайнятості населення

ринку праці. При цьому головна увага має бути зосереджена на фінансово-вартісних регуляторах. Вони повинні охоплювати широкий спектр важелів (відсоткові ставки, цільові економічні фонди, амортизаційні відрахування, інвестиції, кредити тощо) та сприяти досягненню оптимальних пропорцій між ринками робочої сили, капіталу і товарним ринком. Суть же конкретних заходів полягає у:

- застосуванні пільгового кредитування інвестицій в інноваційні технології та безпеку праці;
- створенні сприятливого інвестиційного режиму для суб'єктів господарювання, які створюють інноваційні робочі місця, якщо їх частка в загальній кількості робочих місць зростає на 20 % при збереженні існуючої чисельності працівників;
- розробці та реалізації інвестиційних проєктів щодо створення нових робочих місць на територіях з критичним станом соціально-економічного розвитку та зайнятістю населення;
- розширенні доступу зайнятим у малому бізнесі до новітнього устаткування за допомогою системи довгострокового лізингу з наданням їм права його викупу за залишковою вартістю;
- стимулюванні навчальних закладів, які готують молодь за професіями і спеціальностями, що користуються особливим попитом на ринку праці;
- зменшенні єдиного податку на підприємницьку діяльність та скасування податку на додану вартість.

Політика економічного заохочення суб'єктів бізнесу до створення інноваційних робочих місць має бути спрямована на підприємства легкої та харчової промисловості, трудомісткого і наукомісткого машинобудування, житлового будівництва, аграрного комплексу, комунального благоустрою, медичного обслуговування та сфери побуту.

3. Сучасний розвиток системи соціально-економічних регуляторів має бути спрямований на підтримку соціально прийнятної рівня вартості та ціни робочої сили, оскільки низький рівень цих показників є загрозою її деградації, втрати набутого професійно-кваліфікаційного потенціалу і взагалі – дестабілізації економіки країни.

На державному рівні пріоритетними напрямками удосконалення вказаної системи регуляторів мають бути: розширення прав суб'єктів господарювання щодо визначення рівня оплати праці (але не менше встановленого державою його мінімального соціального стандарту); врегулювання економічними методами територіально-галузових співвідношень в оплаті праці з метою забезпечення обґрунтованої диференціації розмірів заробітної плати; розробка нових соціальних стандартів життєдіяльності населення, наближених до їх європейського рівня.

На рівні галузових угод в центрі уваги мають бути питання, які на сьогодні залишаються не вирішеними з огляду на трансформаційні економічні перетворення в Україні, а саме: встановлення мінімальних гарантій заробітної плати та виведення її «з тіні»; внутрішньогалузової диференціації тарифної оплати праці працівників з урахуванням видів та сфер їхньої діяльності; встановлення обґрунтованих міжпрофесійних співвідношень в оплаті праці; визначення умов встановлення доплат і надбавок, специфічних для певної галузі, а також інших норм, пов'язаних з умовами і режимом праці, формуванням трудового потенціалу, соціальним страхуванням тощо.

4. Ефективний вплив на розвиток соціально-трудових відносин на ринку праці можна забезпечити за умови запровадження організаційно-інституційних регуляторів. Вони є тією ланкою, що з'єднує і забезпечує взаємодію усіх суб'єктів таких відносин з метою їх гармонізації. Низький рівень розвитку вказаних регуляторів зумовлює домінування в Україні стихійних процесів на ринку праці та посилює їх формування у сфері відтворення трудового потенціалу країни.

Ключовими напрямками удосконалення системи організаційно-інституційних регуляторів є:

- розробка більш розгорнутих індикаторів, згідно яких має визначатися загальна потреба населення в робочих місцях, їх територіально-галузева структура;
- формування переліку професій управлінсько-виробничого спрямування відповідно до потреб структурної модернізації економіки, переведення її на інноваційний шлях розвитку та стратегії розвитку системи інноваційних робочих місць;

1.2. Домінантні чинники розвитку соціально-трудових відносин в стратегії забезпечення продуктивної зайнятості населення

- проведення аудиту місткості та якості мережі вищих і професійно-технічних навчальних закладів, їх навчально-матеріальної бази, обсягів підготовки спеціалістів і робітничих кадрів з метою приведення їх у відповідність до реальних потреб ринку праці та стратегії соціально-економічного розвитку країни;

- розвиток гнучких форм зайнятості населення, створення робочих місць з неповним робочим днем, насамперед, у сфері послуг.

- Гнучкість та ефективність системи керованості усіх процесів, що відбуваються у сфері соціально-трудових відносин на ринку праці та механізмі формування трудового потенціалу, його зайнятості тощо неможливе без формування більш досконалої системи її нормативно-правових регуляторів. Основними напрямками удосконалення такої системи мають бути:

- розширення прав органів місцевого самоврядування щодо забезпечення ними соціального захисту населення;

- удосконалення системи стандартів безпеки праці, перегляд діючих і розробка нових норм і правил з охорони праці, санітарних норм і правил;

- розширення спектру гарантій і норм соціальної підтримки працівників, які поєднують роботу з навчанням;

- забезпечення більшої гнучкості та зміщення акцентів з регламентуючих і обмежуючих заходів на стимулюючі, з регулювання попиту на робочу силу на регулювання її пропозиції, з впливу на кількісні параметри робочої сили на її якісні характеристики;

- ствердження в усіх секторах економіки ефективного власника та стратегічного інвестора, спроможного не лише створити нові інноваційні робочі місця, а й забезпечити зайнятим працівникам належний рівень оплати праці та гарантувати необхідну соціальну їм підтримку;

- цілеспрямоване формування якісно нової структури економіки, досягнення структурно-технологічної збалансованості виробництва, подолання диспропорцій в розвитку між-

галузових і міжрегіональних господарських комплексів та окремих галузей;

– створення умов для посилення економічно доцільної спеціалізації регіонів, прискореного розвитку прогресивних галузей господарства і залучення іноземного капіталу в райони, що мають для цього найбільш сприятливі умови;

– сприяння створенню нових інноваційних виробництв, здатних конкурувати на міжнародному рівні.

6. Організаційно-економічний механізм регулювання ринку праці у своїй основі має бути підпорядкований насамперед раціональному формуванню трудового потенціалу, збалансованості його розвитку, підтримці необхідного співвідношення між попитом на робочу силу та її пропозицією, створенню передумов для досягнення високого рівня економічної активності населення. В цьому контексті особливого значення набувають заходи, що спрямовані на: формування соціального капіталу країни; максимальне задоволення людей в роботі та заробітку; розширене відтворення робочої сили; підвищення ефективності використання трудового потенціалу на основі технологічного оновлення виробництва, створення інноваційних робочих місць, впровадження новітніх форм і методів організації суспільства і праці; гармонізацію соціально-трудових відносин на ринку праці.

Інформаційні джерела

1. Грішнова О. А. Економіка праці та соціально-трудові відносини : підручник / О. А. Грішнова. – 3-тє вид., випр. і допов. – Київ : Т-во «Знання», КОО, 2007. – 559 с.
2. Людський потенціал: механізм збереження та розвитку : монографія / НАН України. Ін-т економіки пром-сті / О. Ф. Новікова, О. І. Амоша, В. П. Антонюк та ін. – Донецьк, 2008. – 468 с.
3. Про зайнятість населення [Електронний ресурс] : Закон України від 05.07.2012 р. № 5067-VI. – URL: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/5067-17/>
4. Формування потенціалу соціально-економічних та організаційних змін : монографія / за заг. ред. д. е. н. І. А. Ігнатєвої д. е. н. В. В. Микитенко. – Київ : РВПС України НАН України і КНУТД МОН України, Вид-во ПП Вишемирський В. С., 2010. – 694 с.
5. Шумпетер І. Теория экономического развития: исследование предпринимательской прибыли, капитала, кредита и цикла конъюнктуры : [монография] / И. Шумпетер. – Москва : Прогресс, 1982. – 455 с.

1.2. Домінантні чинники розвитку соціально-трудових відносин в стратегії забезпечення продуктивної зайнятості населення

6. Черваньов Д. М. Менеджмент інноваційно-інвестиційного розвитку підприємств України : [монографія] / Д. М. Черваньов, Л. І. Нейкова. – Київ : Знання, 1999. – 514 с.
7. Сафонов А. П. Новые институты государственной политики занятости / А. П. Сафонов // Общество и экономика. – 1997. – № 7–8. – С. 15–32.
8. Указ Президента України «Про вдосконалення державного регулювання в сфері зайнятості населення та ринку праці в Україні» // Урядовий кур'єр. – 2005. – № 131. – 19 липня.
9. Маршавін Ю. М. Модернізація системи робочих місць як основа забезпечення продуктивної зайнятості / Ю. М. Маршавін // Ринок праці та зайнятість населення : [виробничо-практ. наук. журнал]. – 2014. – № 2. – С. 7–11.
10. Класифікатор професій ДК 003: 2005. Держспоживстандарт України. – Київ : Соцінформ, 2005. – 615 с.
11. Людський потенціал: механізм збереження та розвитку : [монографія] / О. Ф. Новікова, О. І. Амоша, В. П. Антонюк та ін. – Донецьк : Ін-т економіки промисловості НАН України, 2008. – 468 с.
12. Формування потенціалу соціально-економічних та організаційних змін : [монографія] / за заг. ред. д. е. н. І. А. Ігнат'євої ; д. е. н. В. В. Микитенко. – Київ : РВПС України НАН України і КНУТД МОН України, Вид-во ПП Вишемирський В. С., 2010. – 694 с.
13. Левченко О. М. Економіка знань: управління розвитком людських ресурсів Великобританії : [монографія] / О. М. Левченко. – Київ : Видавничий дім «Корпорація», 2005. – 292 с.
14. Бандур С. І. Трудоресурсна безпека України в контексті глобалізації світової економіки : [наук. видання] / С. І. Бандур, О. І. Цимбал. – Київ : РВПС України НАН України, 2007. – 68 с.
15. Соціальний розвиток України: сучасні трансформації та перспективи : [монографія] / С. І. Бандур, Т. А. Заяць, В. І. Куценко та ін. – 2-ге вид. допов. і перероб. – Черкаси : Брама – Україна, 2006. – 620 с.
16. Стратегічний потенціал продуктивних сил України : [наук. видання]. – Київ : РВПС України НАН України, 2009. – 324 с.
17. Соціально-економічний стан України: наслідки для народу та держави : [національна доповідь] / за заг. ред. М. Гейця та ін. – Київ : НВЦ НБУВ, 2009. – 687 с.
18. Стратегія економічного і соціального розвитку України (2004–2015 роки) «Шляхом Європейської інтеграції» : [офіційне видання] / А. С. Гальчинський, В. М. Геєць та ін. ; Нац. Ін.-т стратег. дослідж., Ін-т екон. прогнозування НАН України, М-во економіки та з питань європ. інтегр. України. – Київ : ІВЦ Держкомстату України, 2004. – 416 с.
19. Соціальна безпека: теорія та українська практика : [монографія] / І. Ф. Гнибіденко, А. М. Колот, О. Ф. Новікова та ін. – Київ : КНЕУ, 2006. – 292 с.

1.3. АКТИВНА ПОЛІТИКА ЗАЙНЯТОСТІ: ІМПЕРАТИВ, УКРАЇНСЬКІ РЕАЛІЇ, АЛЬТЕРНАТИВНА ПАРАДИГМА

Стан і сучасні тенденції у сфері зайнятості

Останнім часом внаслідок помилок у державній політиці зайнятості, необхідності витратити ресурси на проведення бойових дій на Сході України поглиблюється криза ринку праці. У сфері зайнятості посилилися негативні процеси та руйнівні тенденції, проявом яких є перш за все скорочення кількості зайнятого населення. Насправді: рівень зайнятості населення за підсумками 2017 р. досяг свого мінімуму за 15 останніх років – 56,1 % від чисельності економічно активного населення віком 15–70 років. Скорочується середньооблікова кількість штатних працівників: у 2013 р. їх налічувалося 10 164 тис. осіб, у 2014 р. – 8959, у 2016 р. – 7868, то у 2017 р. лише 7 679 тис. чол. [1, с. 61]. Прорахунки у соціально-економічній політиці спричинили зростання обсягів зовнішньої трудової міграції, яка набула динаміки після введення безвізового режиму перетинання кордонів з країнами ЄС. Зменшення так званого податкового навантаження на підприємства шляхом різкого і раптового скорочення розміру єдиного соціального внеску (далі – ЄСВ) спричинило не поповнення бізнесу новими суб'єктами і детінізацію сфери зайнятості, а лише зменшення надходжень у Фонд загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття (далі – Фонд). За розміром заробітної плати в євроеквіваленті Україна продовжує займати останні рядки в Європі. Нанівець зведений процес оновлення основного капіталу – за нинішніх темпів на повне оновлення виробничого апарату потрібно не менше 50 років. У результаті в країні переважає ручна і проста праця: майже 40 % робітників зайняті на робочих місцях з переважно ручною працею [2, с. 7]. Низька якість робочих місць обумовлює зниження попиту на кваліфіковану робочу силу та спричиняє декваліфікацію працівників, які до того ж роками не підвищують свою кваліфікацію (середня періодичність становить один раз на 12 років). Фізично і мо-

ральне застаріле обладнання та устаткування, інноваційна і технологічна відсталість виробництв спричиняє низьку продуктивність праці, унеможлиблюють випуск конкурентоспроможних товарів як для зовнішнього, так й для внутрішнього ринків, а звідси – скорочення попиту на робочу силу, особливо висококваліфіковану.

Негативні тенденції у сфері зайнятості загострюються через швидке старіння населення, скорочення кількості осіб працездатного віку, що у сукупності спричиняє збільшення демографічного, а звідси – податкового і цінового, навантаження на зайнятих громадян. Через відсутність потрібних професійних компетентностей і слабку мотивацію до праці рівень безробіття серед молодих людей у віці до 25-ти років у два рази перевищує безробіття серед всього населення. Невдалі реформи у сфері освіти, сліпе перенесення закордонного досвіду, їх проведення без належного фінансового і матеріального забезпечення спричинили масовий відтік талановитої молоді у закордонні університети.

Значна частка цих та інших негативних процесів та явищ є результатом багаторічного нехтування органами державної влади, профспілками та організаціями роботодавців принципами соціальної справедливості при проведенні політичних, економічних і соціальних реформ, внаслідок яких відбулися хижацька приватизація державного майна, скорочення реального сектору економіки на користь спекулятивної та віртуальної, руйнація промисловості та інших галузей економіки. Безперечно, на загострення кризи у сфері зайнятості також впливає втрата значного економічного потенціалу в результаті тимчасової окупації Криму, частини Донецької і Луганської областей та необхідність витрачати людські, матеріальні та фінансові ресурси на ведення бойових дій на Сході України.

Результати аналізу свідчать, що тривалий час відносинам зайнятості відводиться другорядна роль, їх удосконалення не пов'язується і не координується із інвестиційною, соціальною, зовнішньоекономічною, податковою і бюджетною політикою, як вимагає законодавство України [3, ст. 16]. Протягом усього періоду ринкової трансформації в Україні реалізується відвер-

то спрощена політика на ринку праці, яка в основному зводиться до питань діяльності державної служби зайнятості² і мінімізації безробіття, особливо зареєстрованого. Влада бачить своє основне завдання, за висловленням Прем'єр-міністра України В. Гройсмана, в тому, щоб «реально боротись з безробіттям» [4]. Треба зазначити, що зовнішньо ця «боротьба» має доволі успішний характер, адже рівень безробіття у нашій країні багато років є одним з найнижчих в Європі. Однак основною причиною цього «низького» рівня безробіття є не плідна діяльність влади, а величезні обсяги економічно пасивного населення (без врахування студентів, учнів і військових строкової служби – 5–6 млн осіб працездатного віку) і зовнішньої трудової міграції (у межах 5–7 млн чол.). Тобто кількість осіб, не задіяних у національній економіці, значно перевищує чисельність штатних працівників. Тому зводити зміст державної політики зайнятості лише до «боротьби з безробіттям», оцінювати її ефективність лише за рівнем безробіття є абсолютно необґрунтованим. Видимість благополуччя також створюється за рахунок недосконалості його оцінювання – методології МОП для українських умов. Зокрема, викликає сумніви доцільність віднесення до зайнятих громадян, які мали оплачувану роботу лише одну годину протягом тижня. За результатами обстеження неможливо відокремити осіб, зайнятих у зареєстрованому і тіньовому секторах економіки; через брак інформації – оцінити стан зайнятості у містах і районах, масштаби трудової міграції тощо.

Про спрощене відношення до розуміння процесів, які відбуваються на ринку праці, каже, зокрема, той факт, що у стратегії сталого розвитку «Україна – 2020» із 62 реформ і програм та 25 ключових показників не міститься жодних, що віддзеркалюють стан сфери зайнятості [5], зокрема, спрямованих на досягнення мети державної політики ринку праці, визначеної Міжнародною організацією праці та вітчизняним законодавством – забезпечення повної і продуктивної зайня-

² Про це, зокрема свідчить багаторазові спроби її реформування: спочатку в центральний орган виконавчої влади (2012 р.), потім в Національне агентство зайнятості (2014–2015 рр.), а також перегляд відповідного Положення у 2014 і 2015 рр. тощо.

тості [6, 3], гідної праці. Також визнання повної і продуктивної зайнятості та гідної праці для всіх як ключовий елемент міститься в Угоді про асоціацію між Україною та Євросоюзом (ст. 291).

В Україні в урядових колах багато років панує переконання, що оздоровлення сфери зайнятості слід досягати прийняттям різноманітних указів, постанов і програм, реальний ефект яких зазвичай наближається до нуля. Так, у Програмі сприяння зайнятості населення на період 2012–2017 рр. із 62 позицій розділу «Шляхи розв’язання проблеми» немає жодної, де б передбачалися фінансові ресурси, необхідні для забезпечення відповідних заходів [7]. Навіть пункт «Залучення інвестицій з метою забезпечення розвитку пріоритетних видів економічної діяльності та інфраструктури» не містить жодної цифри. У той же час у Програмі зазначаються конкретні показники, яких заплановано досягти у сфері зайнятості. Тому не дивно, що намічені рубежі залишилися лише на папері. Зокрема рівень зайнятості населення віком 15–70 років за підсумками 2017 р. склав 55,4 %, що не лише на 7,9 відсоткових пунктів (в. п.) менше ніж передбачалося, а й на 4,2 в. п. нижче рівня, який мав місце на момент прийняття програми у 2012 р. Але найбільш яскравий приклад відсутності позитивних результатів від програм, які не забезпечуються належними фінансовими ресурсами, не узгоджуються з грошово-кредитною, фіскально-бюджетною, інвестиційною політикою, став прийнятий в липні 2005 р. План дій Президента України В. Ющенко «Десять кроків назустріч людям». Однією з основних програмних цілей української влади того часу визначалося створення п’яти мільйонів нових робочих місць. Кабінету Міністрів і регіональним держадміністраціям доручалося створювати щорічно не менш, ніж 1 млн робочих місць [8]. Природно, що у підсумку кількість зайнятих в Україні за період 2005–2009 рр. не лише не збільшилася на 5 млн чол., а скоротилася майже на 0,5 млн чол. (з 20 680 до 20 192 тис.), а чисельність найманих працівників зменшилася більш, ніж на один млн (з 14 005 до 12 949 тис.).

Сутність активної політики зайнятості та її зміст в Україні

В сучасній економічній науці визначено, що вирішити проблеми зайнятості населення неможливо лише заходами в середині ринку праці. Європейська спільнота зрозуміла це у процесі подолання наслідків Великої економічної депресії кінця 1920-х–1930-х рр., розробив концепцію активної політики зайнятості. Цей термін вперше був використаний у Швеції в 1940-х роках, а у 1960-х увійшов у міжнародну практику для характеристики дій держави, спрямованих на розширення сфери застосування праці та підвищення конкурентоспроможності робочої сили. Тобто, ця політика має два напрями дій держави: перший – сприяння розширенню сфери застосування праці, що досягається в основному макроекономічними заходами з використанням інструментарію кредитно-грошової, інвестиційної, зовнішньоекономічної, бюджетної політики, податкового регулювання і т. п.; другий передбачає сукупність заходів, спрямованих на підвищення конкурентоспроможності робочої сили. Цей другий напрям охоплює професійну освіту, професійне навчання, стимулювання гідної праці, належний рівень соціального захисту працівників. Отже, йдеться про зміщення акценту у державній політиці зайнятості з стримування безробіття («боротьби з безробіттям») на створення умов для повної і продуктивної зайнятості. В Україні законодавство вимагає від державних органів реалізовувати саме *активну* соціально-економічну політику (курсів автора – Ю. М.) шляхом проведення податкової, кредитно-грошової, інвестиційної, бюджетної, соціальної, зовнішньоекономічної, інноваційної політики [3, ст. 15–16]. Однак на практиці сфера зайнятості і складники соціально-економічної політики розглядаються окремо один від одного, перетворюючись кожна з них у самоціль.

Сукупні витрати – основний чинник формування попиту на робочу силу

В Україні відсутність взаємозв'язку і координації різних елементів макроекономічної політики з політикою зайнятості сприяла зведенню майже нанівець оновлення основного капіталу, ступень зносу якого майже досягла 60 %³ [1, с. 251]. Перш за все це є результатом малих обсягів капітальних інвестицій, хоча іще Дж. Кейнс доводив, що за визначеної величини схильності суспільства до споживання, рівноважний рівень зайнятості визначається величиною поточних інвестицій, а кажучи ширше, – сукупним попитом, «таким значенням сукупного попиту, котре стає фактично реалізованим» [9, с. 33, 57].

Створення і відновлення основних фондів, тобто фізичних робочих місць, відбувається на основі капітальних інвестицій. Оскільки за даними Національного інституту стратегічних досліджень створення одного робочого місця в Україні коштує у середньому 15,4 тис. євро [10], для забезпечення ними лише безробітних (1,5–2,0 млн осіб) потрібні інвестиції у розмірі 720–950 млрд грн, що у 2–2,5 рази перевищує їх річну сумарну величину.

Результати аналізу свідчать, що надії на активізацію інвестиційної діяльності за рахунок іноземних капіталовкладень, які останнім часом опанували урядовцями і представниками громадськості, не мають серйозного обґрунтування: їх частка у загальному обсягу інвестицій коливається навколо 2,5–3,0 %, а у 2017 р. склала лише 1,4 % [1, с. 359]. І причина тут не лише у військових діях, які примушена вести Україна на Сході. Добре відомо, що іноземні інвестори «йдуть слідом» за вітчизняними, які, на жаль, спрямовують кошти за кордони,

³ У зв'язку з прийняттям Постанови Кабінету Міністрів України від 25.06.2014 р. № 200 «Про утворення акціонерного публічного товариства «Українська залізниця» у частині передачі/надходження та оцінки основних засобів» відбулася переоцінка залишкової вартості основних засобів в транспортній галузі у бік зростання у 3,5 рази. У результаті у статистиці зносу основних засобів в економіці відбулося щорічне його скорочення: у 2013 р. він склав 77,3 %, у 2014 р. – 83,5, у 2015 р. 60,1 %, у 2016 – 58,1 %.

створюючи там робочі місця. Так, прямі інвестиції з України в економіку інших країн (96,4 % з них – у країни ЄС) перевищили на кінець 2017 р. 6,6 млрд дол. США, що у 39 разів більше, ніж у 2000 р. [1, с. 405]). Але фактично втрати вітчизняних фінансових ресурсів є набагато більшими. Аналіз інформації міжнародних неурядових організацій Global Financial Integrity (GFI) [11] та Tax Justice Network дає змогу вважати, що за роки незалежності щорічний витік коштів з України складав 11–15 млрд дол. США [12]. Вірогідно, ці кошти повернути в Україну не вдасться, але застосування перепон проти їх витікання у подальшому створить передумови для зростання інвестиційного базису зайнятості.

Значно стримує інвестиційну активність вітчизняного бізнесу невинувато низька частка у складі інвестицій позикового капіталу, яка до того ж щорічно зменшується: у 2014 р. вона складала 9,9 %; у 2015 р. – 7,6 %; у 2016 р. – 7,5 %, у 2017 р. – 6,6 % [1, с. 359]. Звідси випливає, що для подальшого зростання обсягу капітальних інвестицій потрібне удосконалення державної грошово-кредитної політики, її спрямовання на зниження відсоткових кредитних ставок, які значною мірою визначаються співвідношенням попиту і пропозиції на грошовому ринку. У свою чергу, для збільшення пропозиції грошей комерційними банками недостатньо використовується єдиний реальний і потужний внутрішній ресурс – гроші населення. Незважаючи на те, що останнім часом відбувається інтенсивне вимивання коштів із домогосподарств через підвищення цін на комунальні послуги та енергоресурси (за 7 років витрати на ці потреби виросли майже у два рази⁴ [1, с. 91]), населення зберігало у 2018 р. поза банківською системою 400 млрд грн і 86 млрд дол. США [13], що сумарно складає понад 2,7 трлн грн. Залучення у банківську систему цього фінансового ресурсу могло б вплинути на зменшення кредитних відсоткових

⁴ У сукупних витратах домогосподарств частка оплати житла, комунальних продуктів і послуг, води, газу та електроенергії становила: у 2010 р. – 16,8 %; у 2017 р. – 32,4 %.

1.3. Активна політика зайнятості: імператив, українські реалії, альтернативна парадигма

ставок і значне збільшення обсягу інвестицій у створення робочих місць.

Але заощадження коштів у комерційних банках не привабливо для населення перш за все через високий ступень ризику. Банківські кризи середини 1990-х рр. і 2008–2009 рр., політика так званого оздоровлення, що проводилася у 2014–2017 рр., значно підірвали довіру до неї населення. У результаті цього «оздоровлення» ліквідовано понад 90 комерційних банків і багато тисяч громадян втратили свої заощадження. Для відродження довіри⁵ до банківської системи влада, НБУ мають здійснити реальні заходи, спрямовані на забезпечення надійності банківської системи, посилення її привабливості.

Однак наявність грошових коштів для створення фізичних робочих місць є необхідною, але не достатньою умовою позитивних змін у сфері зайнятості. У ринкових умовах рівень зайнятості визначається обсягом сукупного попиту, який включає чисті недержавні інвестиції, особисті споживчі витрати, чистий експорт, а також державні закупівлі суспільних благ. Стосовно сучасної економіки України зазначений вплив підтверджується результатами проведеного автором графічного аналізу залежності рівня зайнятості населення від обсягу капітальних інвестицій, розміру доходів населення, як основи споживчих витрат, та експорту (рис. 1.3.1 та рис. 1.3.2)⁶, а також розрахунками коефіцієнтів парної кореляції – добутку моментів Пірсона⁷ між рівнем зайнятості і кожним зазначеним показником. З метою виключення впливу на результати аналізу інфляції капітальні інвестиції та доходи населення обраховані у цінах 2000 р.

⁵ Вітчизняній банківській системі не довіряють навіть високопосадовці, які зберігають дуже великі суми грошей готівкою поза банків, про що свідчать їхні декларації про майно, доходи, витрати і зобов'язання фінансового характеру за 2014–2017 рр.

⁶ Ці та подальші розрахунки за 2014–2017 рр. зроблені без урахування тимчасово окупованої території Автономної Республіки Крим, м. Севастополя та частини Донецької та Луганської областей.

⁷ Розраховано з використанням пакету прикладних програм середовища Windows (Microsoft Office Excel 2003).

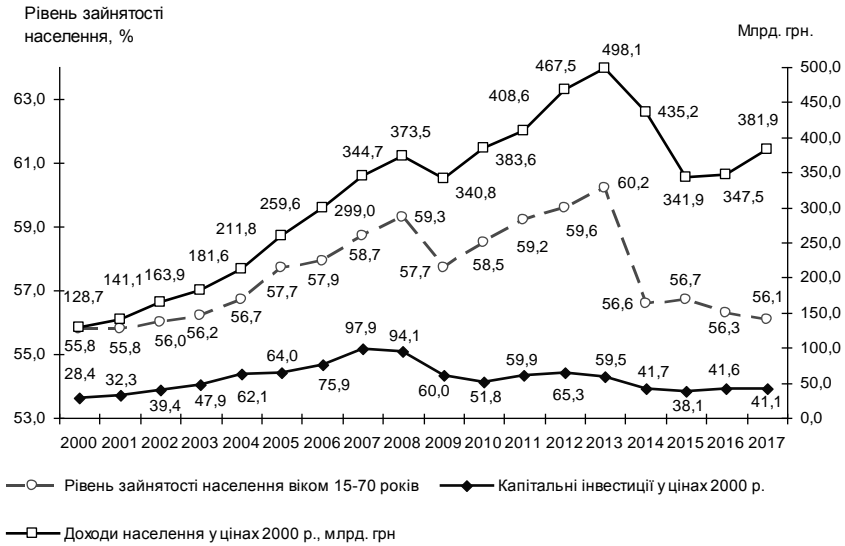


Рисунок 1.3.1 – Динаміка рівня зайнятості населення віком 15–70 років, обсягів капітальних інвестицій та доходів населення (у цінах 2000 р.)

Джерело: складено автором на підставі даних статистичних щорічників України за відповідні роки.

Як видно, характер кривих, що характеризують динаміку рівня зайнятості населення, капітальних інвестицій та доходів населення, є досить близьким. Підтверджують зазначену залежність і результати розрахунків коефіцієнтів парної кореляції, які становлять між рівнем зайнятості населення та: обсягом капітальних інвестицій – 0,64; доходами населення – 0,98; експортом – 0,93.

Отже, як графічний, так й кореляційний аналізи показують найбільшу залежність рівня зайнятості від розмірів доходів населення. Проте сьогодні для населення України характерні надзвичайно низькі доходи, що відповідно знижує його платоспроможність та негативно впливає на рівень зайнятості. І хоча номінальна зарплата і пенсії, як основа доходів, постійно зростають, але через високі темпи інфляції, особливо на комунальні послуги та енергоресурси, це не спричиняє адекватного збільшення фізичного обсягу споживання вітчиз-

няної продукції. Можна навести багато аргументів щодо величезного заниження розміру заробітної плати на користь прибутків і надприбутків великого капіталу. Але підкреслимо лише той факт, що питома вага зарплати у складі ВВП у 2013–2016 рр. постійно зменшувалася: 2012 р. – 50,5 %, 2017 р. – 43,3 %, 2018 р. – 41,5 % [1, с. 209], тоді як у 1990 р. вона складала 53,1 %. Низькою залишається частка зарплати у собівартості продукції – біля 13 %, що у два рази менше, ніж в ЄС і майже у три – ніж у Німеччині та Франції.

Аналіз характеру кривих, що ілюструють залежність рівня зайнятості від обсягів інвестицій, розміру доходів населення і величини експорту показує наявність окремих випадків асинхронності та різновекторності змін зазначених показників. Це пояснюється тим, що рівень зайнятості визначається взаємодією багатьох економічних та інституційних чинників, демографічних процесів, але результуюча їх комбінація не завжди співпадає з обсягом сукупних витрат або одним з їх складників. Зазначені розбіжності також пов'язані з бойовими діями на Сході України, які викликали переміщення великих мас населення (1,5 млн осіб), більшість якого не змогла одразу працевлаштуватися на нових місцях проживання, а також віднесенням у статистиці частини членів особистих селянських господарств, які вважалися незайнятими, до зайнятого населення.

Водночас низький відносно інших показників коефіцієнт кореляції між рівнем зайнятості та обсягами капітальних інвестицій (0,64), окремі випадки різновекторності та асинхронності у динаміці цих показників на графіку пояснюються проявом так званого хвильового впливу, який умовно можна порівняти з колами на воді від падіння каміння. За авторською концепцією, за рівності і незмінності інших умов, інвестиції відбиваються на сфері зайнятості своєрідними хвилями, кожна із яких має свою природу і довжину впливу. Саме тому періоди від вкладання інвестицій до зміни кількісних та якісних параметрів зайнятості значно відрізняються, у залежності від того, наслідками якої хвилі вони є.

Перша хвиля пов'язана з надходженням інвестиційних коштів у галузі вітчизняної економіки, що виробляють засоби виробництва, створюючи передумови для збільшення кількісного складу робочих місць в будівництві, на підприємствах, що виробляють машини, механізми, обладнання, і відбивається на сфері зайнятості безпосередньо і майже миттєво.

Друга хвиля від капітальних інвестицій віддзеркалюється на обсязі зайнятості через більш тривалий час. Вона проявляється у створенні нових та модернізації функціонуючих робочих місць на підприємствах, що виробляють товари та надають послуги з використанням обладнання, машин і механізмів, що створюються під час першої інвестиційної хвилі.

Третя хвиля інвестиційного впливу на сферу зайнятості виявляється у зрушенні структури зайнятості населення внаслідок змін у структурі основного капіталу.

Причому, хвилі інвестиційного впливу на зайнятість у певних випадках можуть частково накладатися одна на одну. У результаті, поточні інвестиції перетворюються у нові фізичні робочі місця як одразу (внаслідок дії першої інвестиційної хвилі), так й після певного часу (як результат дії другої хвилі). Виходячи із концепції хвильового впливу інвестицій на сферу зайнятості, автор пояснює зростання рівня зайнятості у 2005 р., 2008 і 2013 рр. проявом збільшення інвестиційних витрат відповідно у 2004 р., 2007 і 2012 рр.

У забезпеченні інвестиційного процесу коштами слід використовувати такий потужний засіб залучення та концентрації інвестицій на інноваційних напрямках, як фондовий ринок, зокрема створити умови для безпроблемного придбання фізичними особами облігацій внутрішньої державної позики (далі – ОВДП), наприклад через державний ощадний банк. Для цього доцільно подолати штучні перепони придбання ОВДП населенням, зменшив не виправдано великі комісійні збори банків при купівлі та продажу цих цінних паперів та знизити вартість мінімального пакету, яка у більшості банків сьогодні сягає сотні тисяч або навіть мільйони гривень. Також потребує розвитку такий потужний інвестиційний ресурс, як приватні і корпоративні пенсійні фонди, кредитні спілки.

1.3. Активна політика зайнятості: імператив, українські реалії, альтернативна парадигма

У контексті створення сучасних робочих місць в умовах обмеженого інвестування принципово важливим є не лише нові підходи до визначення і використання джерел інвестицій, але і зміна їх структури, перенесення акценту з інвестування будівництва приміщень підприємств торгівлі, розваг, офісів на створення виробничих потужностей. Необхідно стимулювати вкладання коштів у робочі місця, які б відповідали вимогам гідної праці, за допомогою яких вироблятиметься інноваційна і конкурентоспроможна продукція.

На стан сфери зайнятості також здійснює значний негативний вплив скорочення українського експорту. Відповідно до хрестоматійних положень економічної науки він доповнює внутрішній попит на вітчизняні товари й послуги, стимулюючи розвиток виробництва, а звідси – й зайнятості, що наочно показано відповідними кривими на рис. 1.3.2.

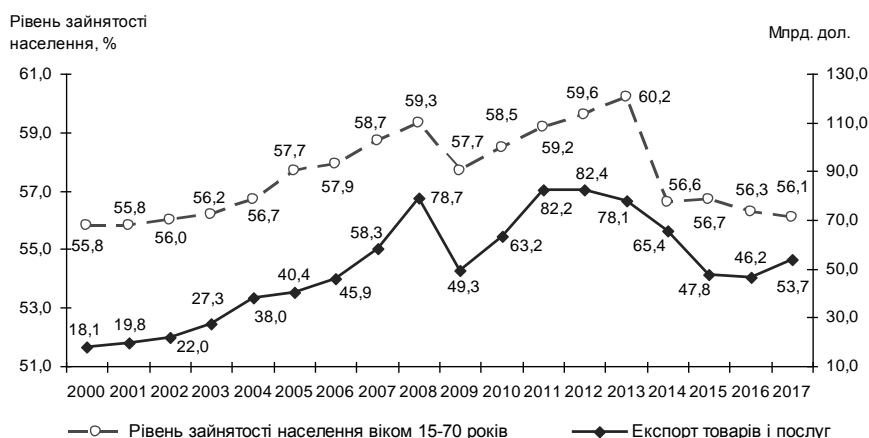


Рисунок 1.3.2 – Динаміка рівня зайнятості населення віком 15–70 років та обсягу експорту товарів і послуг

Джерело: складено автором на підставі даних статистичних щорічників України за відповідні роки.

Як показує характер кривих, зображених на рис. 1.3.2, та результати розрахунку коефіцієнта парної кореляції між рівнем зайнятості населення та експортом (0,93), між показниками, що досліджуються має місце дуже високий ступень залежності. Це пояснюється тим, що зростання експорту викликає

потребу в додатковій робочій силі для вироблення товарів і послуг для закордонних споживачів, тобто спричиняє зростання зайнятості. У свою чергу, зменшення рівня зайнятості останнім часом багато в чому визначено скороченням українського експорту за останні 5 років на 35 %. У контексті зайнятості населення має значення також структура українського експорту, в якому переважає первинна і проміжна продукція. Зокрема у 2017 р. частка продуктів рослинного походження, мінеральних продуктів і недорогоцінних металів склала 53,7 % до загального обсягу (у 2015 р. – 39,3 %), а машин, обладнання, механізмів – 9,9 % (у 2015 р. – 16,9 %) [1, с. 395]. У результаті, посилюються диспропорції в структурі зайнятості населення, зокрема відбувається скорочення частки зайнятих у промисловості та інших потенційно високотехнологічних галузях.

Заходи з активного сприяння зайнятості – основна місія державних служб зайнятості

У межах активної політики зайнятості державні служби зайнятості (далі – Служби) розробляють і здійснюють заходи з активного сприяння зайнятості (далі – ЗАСЗ), спрямовані на залучення безробітних до професійного навчання і професійної орієнтації, оплачуваних громадських робіт; підприємництва і самозайнятості. Також використовується програми з працевлаштування окремих категорій безробітних з повною або частковою компенсацією роботодавцям вартості створення нових робочих місць або внесків з соціального страхування від безробіття (в Україні – ЄСВ); залучення у семінари з опанування методів пошуку роботи, масові заходи, на яких шукачі роботи зустрічаються з роботодавцями. Узагальнено можна казати, що метою зазначених заходів є підвищення конкурентоспроможності безробітних, розвиток їх активності, що сприяє прискоренню працевлаштування на підходящу роботу. Сьогодні сталим є уявлення про місію Служб перш за все як розробників і реалізаторів ЗАСЗ.

І хоча рівень працевлаштування безробітних визначається багатьма чинниками, зокрема наявністю вільних робочих

місць, професійною відповідністю потреб економіки у робочій силі та її пропозицією, мотивацією до зайнятості тощо, але він також є результатом участі клієнтів Служби в ЗАСЗ. Ця гіпотеза доводиться результатами проведеного автором розрахунку коефіцієнта парної кореляції за Пірсоном між питомою вагою витрат на фінансування ЗАСЗ у загальних витратах Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття (далі – Фонду) і рівнем працевлаштування зареєстрованих безробітних за сприяння Служби. Отриманий коефіцієнт парної кореляції, рівний 74 %, свідчить про наявність високого ступеня залежності між цими показниками. Ця значна залежність підтверджується також графічним аналізом. Для забезпечення коректності порівнянь і виключення впливу факторів, пов'язаних з військовими діями на Сході України та їх наслідками, аналіз охоплює період до 2013 р. (включно) (рис. 1.3.3).

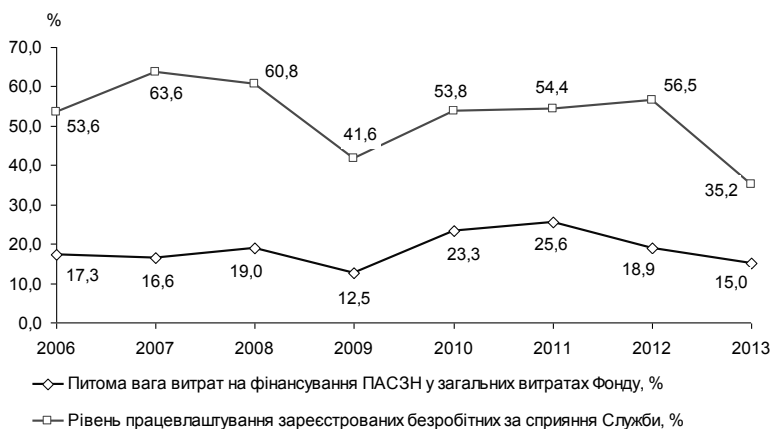


Рисунок 1.3.3 – Динаміка рівня працевлаштування зареєстрованих безробітних та фінансування заходів з активного сприяння зайнятості

Джерело: побудовано на основі розрахунків автора за даними [14].

Як видно, інтенсивність і напрями змін показників питомої ваги коштів, спрямованих на фінансування ЗАСЗ, у загальних витратах Фонду, і питомої ваги кількості працевлаштованих громадян у загальної чисельності осіб, які перебували на

обліку в центрах зайнятості (далі Центри), є близькими. Водночас внаслідок значного зменшення обсягу Фонду в останні роки об'єктивно скорочуються можливості фінансування активних програм сприяння зайнятості населення, що вже впливає і ще вплине на подальше скорочення кількості працевлаштованих безробітних. За умов об'єктивного скорочення можливості фінансування ЗАСЗ внаслідок зменшення обсягу коштів Фонду, необхідно на перше місце ставити проблему їх економічної та соціальної ефективності, яка має вимірюватися не стільки кількістю залучених до них осіб, що неминуче призводить до перегонів за «справною цифрою», а перш за все тим, наскільки їх застосування прискорило працевлаштування безробітних громадян на підходящу роботу. Причому йдеться не лише про учасників заходів і програм, а про всіх безробітних, хто перебував на обліку в Службі. Останнє важливо у зв'язку з тим, що Центри заради покращення показників часто залучають у зазначені заходи безробітних, які можуть працевлаштуватися і без участі в ЗАСЗ. У результаті відбувається перерозподіл ресурсів від клієнтів, які потребують відповідних послуг (оскільки без їх отримання пошук підходящої роботи може тривати занадто довгий час), до спроможних знайти роботу лише користуючись інформацією Центра про вакансії та стандартними процедурами обслуговування.

Економічні здобутки від здійснення ЗАСЗ утворюється у результаті того, що учасники програм раніше приступають до роботи (отже, створюють більший національний продукт, більше сплачують податків і ЄСВ) та раніше припиняють отримувати допомогу по безробіттю. У такому разі здійснення ЗАСЗ спричинить не збільшення витрат Фонду, а економію його коштів. Застосування розробленої раніш автором математичної моделі економічної і соціальної ефективності ЗАСЗ дає змогу порівняти їх та відібрати ті, що спроможні продемонструвати найвищий результат на одиницю витрат [15, с. 192–195].

Таким чином, сутність альтернативної парадигми здійснення активної політики зайнятості в Україні полягає у забезпеченні взаємозв'язку заходів, спрямованих на сферу зайня-

тості, з основними елементами макроекономічної політики, зокрема грошово-кредитною політикою, капітальними інвестиціями, експортом, доходами і особистим споживанням населення, податками. Державна інвестиційна політика має будуватися на формуванні привабливого інвестиційного клімату, ефективному використанні внутрішніх ресурсів, перш за все залученні коштів населення, забезпеченні надійності банківської системи, створенні реальних перепон і стимулів проти витікання грошей за кордон. Ефективним шляхом до зростання зайнятості населення та удосконалення її структури також є збільшення реальних доходів населення, перш за все заробітної плати, і споживання, та підвищення зовнішньоекономічної активності бізнесу.

У процесі реалізації нової парадигми активної політики ринку праці необхідно зробити акцент на заходах, спрямованих на зростання продуктивності праці, узгоджених з нею темпах підвищення оплати праці, що в сукупності визначає конкурентоспроможність вітчизняної продукції, обсяги споживання домашніх господарств, а звідси – рівень та структуру зайнятості населення.

Щоб Служба повністю не переродилася у виплатну касу, слід перенести акцент з виплати допомоги по безробіттю на здійснення заходів активного сприяння зайнятості за умови, що ці заходи не перетворюються у самоціль, а застосовуватимуться у тому разі, якщо впливатимуть на прискорення працевлаштування безробітних і дадуть найкращі результати на одиницю витрат.

Інформаційні джерела

1. Статистичний щорічник України за 2017 рік. – Київ : Державна служба статистики ; за ред. Вернера І. Є. ; Державна служба статистики, 2018. – 540 с.
2. Програма гідної праці МОП для України на 2016–2019 роки [Електронний ресурс]. – Женева–Київ : Міжнародне бюро праці, 2016. – Режим доступу: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/europe/ro-geneva/sro-budapest/documents/genericdocument/wcms_470684.pdf. – Назва з екрана.
3. Про зайнятість населення : Закон України від 5 липня 2012 р. № 5067–VI // Відомості Верховної Ради (ВВР). – 2013. – № 24. – Ст. 243.

4. Виступ Прем'єр-міністра України Володимира Гройсмана під час представлення Програми діяльності Кабінету Міністрів України на засіданні Верховної Ради України 14.04.2016 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.kmu.gov.ua/control/uk/publish/article?art_id=248960681&cat_id=24427. – Назва з екрана.
5. Стратегія сталого розвитку «Україна – 2020», схвалена Указом Президента України від 12 січня 2015 р. №5/2015 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5/2015>. – Назва з екрана.
6. Про політику в галузі зайнятості: Конвенція МОП від 9 липня 1964 р. № 122. // Конвенції та рекомендації, ухвалені Міжнародною організацією праці. – Женева: Міжнародне бюро праці, 2001. – Т. I. – С. 750–752.
7. Про затвердження Програми сприяння зайнятості населення та стимулювання створення нових робочих місць на період до 2017 року. Постанова Кабінету Міністрів України від 15.10 2012 р. № 1008.
8. Програма Президента України В. Ющенко «10 кроків назустріч людям» [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://www.president.gov.ua/docs/10kroktiv.pdf>. – Назва з екрана.
9. Кейнс Дж. М. Общая теория занятости, процента и денег / Дж. М. Кейнс. – Москва : Гелеос АРМ, 1999. – 262с.
10. Створення нових робочих місць в Україні: результати та перспективи: Аналітична записка [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.old.niss.gov.ua/monitor/october09/15.htm>. – Назва з екрана.
11. New Study: Illicit Financial Flows Hit US\$1.1 Trillion in 2013. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.gfintegrity.org/press-release/new-study-illicit-financial-flows-hit-us1-1-trillion-in-2013>. – Назва з екрана.
12. За годы независимости из Украины в оффшоры вывели 170 миллиардов долларов [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://news.finance.ua/ru/news/-/284141/za-gody-nezavisimosti-iz-ukrainy-v-offshory-yuveli-170-milliardov-dollarov>. – Назва з екрана.
13. Грошово-кредитна та фінансова статистика НБУ [Електронний ресурс]. – Режим доступу: https://bank.gov.ua/files/3.1-Monetary_Statistics.xls ; <https://bank.gov.ua/doccatalog/document?id=19208378>. – Назва з екрана.
14. Надання соціальних послуг ДСЗ.zip-2015 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.dcz.gov.ua/control/uk/index>. – Назва з екрана.
15. Маршавін Ю. М. Теоретичні та практичні засади оцінювання економічної ефективності активних програм на ринку праці / Маршавін Ю. М. // Демографія та соціальна економіка. – 2016. – № 3 (28). – С. 186–198.

1.4. СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВІ ВІДНОСИНИ В УМОВАХ ЦИФРОВОЇ ЕКОНОМІКИ

Сучасний формат соціально-економічного розвитку визначається процесами, що проявилися на зламі тисячоліть і набувають широкого поступу у XXI столітті – становленням цифрової економіки та інформаційного суспільства. Цифрова економіка є результатом четвертої технологічної (промислової) революції, вона відбувається на глобальних інформаційно-комунікативних мережах та об'єднує усіх суб'єктів соціально-трудових відносин у єдиний господарський механізм. Цифрова економіка – складова частина економіки в цілому, в якій домінують нематеріальне виробництво та знання суб'єктів. Становлення та розвиток цифрової економіки – глобальна тенденція, що визначає прогрес, стрімкий розвиток інноваційних технологій, людську креативність. В класичному розуміння «цифрова економіка» представляє собою соціальну-економічну діяльність, в якій ключовими факторами виробництва є цифрові дані та їх використання, що дозволяє суттєво збільшити продуктивність в різних видах та секторах економіки. Також «цифровою економікою» називають таку економіку, котра застосовує (споживає) цифрові технології та сервіси. Відповідно, сферу, яка створює цифрові технології, впроваджує їх та обслуговує, називають цифровою індустрією (в українських реаліях цю сферу називають «ІТ – сектор або сфера ІКТ» [1]. Як логічний ланцюжок еволюційного розвитку технологічної моделі суспільства цифрова економіка визначає конкурентоспроможність національних економік, висовує вимоги до змісту праці, умов її здійснення, до якості людського та соціального капіталу, до національного інституційного устрою. Затримка в освоєнні новітніх технологій стає загрозою національному суверенітету та безпеці. Україна прагне використовувати як можна ширше цифрові технології. У червні 2015 р. вона приєдналася до Декларації першого засідання міністрів «Східного партнерства ЄС» з питань цифрової економіки. Україна підтвердила свої бажання, наміри та готовність до співпраці у цій сфері. Була прийнята урядова Програма «Цифрова економіка» [2] та ухвалено «Концепцію розвитку

цифрової економіки та суспільства України на 2018–2020 роки» [3]. Безумовно, об'єктивна реальність руху суспільства та концептуальне її відображення вимагають від фахівців зусиль у дослідженні як об'єктивних закономірностей функціонування цифрової економіки, так й її впливу на розвиток соціально-трудових відносин та наслідків для суб'єктів господарювання.

Соціально-трудові відносини досить досліджувана наукова проблема: аналізуються сучасні тренди розвитку соціально-трудових відносин, нові форми зайнятості, особливості національного та становлення глобального ринку праці, молодіжне та дипломоване безробіття у контексті розвитку цифрової економіки та штучного інтелекту та ін. Теоретичне обґрунтування питань цифрової економіки ми знаходимо в науковій дискусії зарубіжних дослідників. Вагомий внесок у розробку та запровадження інноваційних цифрових стратегій зробили Р. Інклар, Р. Клео, А. Крімес, Т. Нібель, Дж. Райт та ін. Ці питання активно обговорюються у вітчизняній науковій літературі, зокрема у працях Р. Абдеева, Ф. Гурова, С. Давимука, Л. Кіт, А. Маслова, Н. Мешко, Л. Федулової та ін. Цифрова економіка досліджується у зв'язку з динамікою соціально-економічного розвитку та з певним станом великих хвиль [4]. Світові тенденції розвитку цифрових технологій представлені в Доповіді Всесвітнього банку «Цифрові дивіденди» [5]. «Тенденції розвитку цифрової економіки в Україні» [6] та «Цифрова адженда України» [7]. Проте сучасна соціально-економічна ситуація в країні, трансформаційні процеси в системі соціально-трудових відносин під впливом становлення та розвитку цифрової економіки потребує подальшого наукового пошуку концептуального та методологічного інструментарію, що сприятиме вирішенню проблеми не тільки оволодіння сучасними новітніми технологіями але й підвищення якості трудового життя та гармонізації взаємовідносин суб'єктів господарювання.

Соціально-трудові відносини – об'єктивно існуючі взаємовідносини та взаємозв'язки між індивідуумами та їх об'єднаннями в процесах, обумовлених трудовою діяльністю. Соціально-трудові відносини – це багатосуб'єктні та багатовимірні відносини. В функціонуванні соціально-трудових

відносин приймають участь такі суб'єкти як держава, регіон, підприємство, роботодавці, наймані працівники, громадське суспільство, індивіди.

Соціально трудові відносини можна розглядати на глобальному національному, регіональному, кластерному рівнях, рівні окремого підприємства, установи або фірми та ін. Вони представлені галузевим, регіональним, сітьовим та ієрархічним зрізами. Соціально-трудові відносини (СТВ) продукуються як соціально-економічні та техніко-технологічні аспекти взаємозв'язків, та правовідношень.

Зміни в системі соціально-трудових відносин знаходяться під впливом багатьох процесів, серед яких слід визначити найбільш суттєві:

- технологічне оновлення виробництва, становлення нових технологічних укладів;
- зростання соціальної спрямованості сучасного економічного розвитку;
- демографічні та структури трансформації, ціннісні орієнтири населення;
- глобальні та цивілізаційні зрушення, ставлення нового сітьового характеру економіки;
- зростання невизначеності, ризиків та сучасних викликів, що потребують пошуку адекватних відповідей.

На нашу думку найважливішим фактором зміни сучасних соціально-трудових відносин є динамічні технологічні процеси. Поглиблення цифрових та інформаційних технологій веде до нового формату змісту трудової діяльності. Цифрові та когнітивні технології на відміну від інших, демонструють здатність проникати в деякі технологічні процеси. Цифровізація стає інтегрованою технологічною платформою, здатною об'єднати різноманітні технології в гібридні технологічні процеси. Фактично інформаційні та когнітивні технології слугують каналами вбудовування знання в технологічні процеси шляхом обробки великих масивів даних або за допомогою технологічної імітації людського інтелекту. Розвиток цифрової економіки стрімко змінює світ праці. Дослідники Швейцарської бізнес-школи IMD застосовують термін «цифровий вихор»

(Digital Vortex), щоб показати, як на перший погляд невеликі, іноді непомітні зміни, набираючи «вихрову» швидкість перетворюються на величезні світові трансформації (відкриваються нові можливості, народжуються знання та інформація, з'являються нові бізнес-моделі). Для України є актуальним вибір пріоритетів розвитку, які допоможуть упіймати «цифрову хвилю» та вийти на шлях стійкого економічного зростання. У цьому напрямку кардинально змінюється діяльність держави. Вона поступово перетворюється з суб'єкта СТВ, та його головного арбітра, у організатора (плеймейкера). Саме держава вибудовує новий формат СТВ, адекватно реагує на трансформаційні шоки в системі трудових відносин та створює відповідну систему соціального захисту.

Цифрова економіка передбачає впровадження цифрових технологій у всі сфери виробництва, освіти, медицину, туризм, соціальну сферу тощо. Завдяки цифровим технологіям модернізуються всі сфери економічної діяльності, вони стають набагато ефективнішими та створюють нову цінність та якість, що дуже часто приводить до нової трансформації старої системи. Наприклад в Україні яскравим підтвердженням є агропромислова сфера, де завдяки цифровим технологіям передові агрокомпанії збільшують свої ROI (от англ. *return on investment*) від 30 % до 90 % [8].

Зміни у змісті та характеру праці знаходять своє відображення в наукових дискусіях та публікаціях. В науковій літературі останнім часом проблеми виникнення «розумних фабрик», інтернету речей, роботизація, створення штучного інтелекту та інше широко обговорюються. Звучать також побоювання з приводу тих непередбачуваних згубних наслідків для планети Земля, які несуть за собою сучасні технології. В контексті оцінки змін змісту та організації праці розглянемо вплив цифрової економіки на трансформацію соціально-трудових відносин.

Перш за все, слід відмітити, що в процесі цифровізації економіки кардинальних змін зазнає зміст праці, як об'єкт соціально-трудових відносин. Фундаментальні зміни в них, що пов'язані з використанням новітніх технологій, полягають у

зменшенні, а у подальшій перспективі і зовсім зникненні відносин між людьми в матеріальному виробництві. Не зважаючи на те, що ці процеси ще не настали і неможна сказати точно, коли вони стануть основними, ми вже зараз спостерігаємо тенденції фундаментальних змін в соціально-трудових відносинах, повинні їх вивчати, передбачати загрози, які можуть виникнути в процесі їх розповсюдження. Динамічні та кардинальні зміни праці вимагають відповідних змін у характеристиках суб'єктів соціально-трудових відносин, а також у принципах та механізмах у їх взаємовідносин.

Що стосується вимог до робітників, то слід відмітити, що найбільш суттєві вимоги до них пов'язані з якісними професійними навичками, з креативністю їх мислення. В таких умовах людський розвиток стає двигуном соціально-економічного розвитку, а країни, які забезпечують такий розвиток стають найбільш конкурентоспроможними. Саме тому «Доповідь про людський розвиток 2016» була присвячена проблемам забезпечення людського розвитку для всіх і кожного – сьогодні і в майбутньому. Основний зміст цієї доповіді започатковується на Порядку денному у сфері сталого розвитку до 2030 р., який було схвалено 193 державами-членами ООН. Як зазначається у Доповіді: «за останню чверть століття світ змінився, а разом з ним – проблеми і завдання в сфері розвитку. Виникли нові країни, і сьогодні, на нашій планеті проживає більш семи мільярдів людей, чверть з яких – молодь. Змінився і геополітичний сценарій країн, що розвиваються вони, стають потужною економічною і політичною силою. Глобалізація об'єднала народи, ринки і працю, а цифрова революція змінила життя людей» [9].

За рахунок розвинутого людського потенціалу формуються новітні форми капіталу – інтелектуального, соціального, культурного, інституційного тощо. Розвинута людина здатна конвертувати свої здібності у будь які форми капіталу, створюючи додану вартість та креативну практику.

Змінюються вимоги до роботодавців, що пов'язано не тільки зі змінами у механізмах залучення найбільш цінного економічного ресурсу, «інтелектуального», але й вкладення

інвестицій, що комерціалізуються в інновації та в процес глобального інтегрування. Вимоги поширюються до оцінки здатності до «зеленого мислення» та соціально відповідати за наслідки технологічного оновлення.

Кардинально також змінюється роль держави в відтворенні сучасного формату СТВ. Зменшується значення держави в ролі економічного суб'єкта та арбітра СТВ. Вона поступово перетворюється з суб'єкта ринкового простору в його організатора (плеймейкера). Особлива вимога до якісних характеристик інституційного середовища функціонування соціально-трудових відносин.

Державна активність стосовно патерналізму є постійною, але видозмінюється її форми: від жорсткого патерналізму минулого до лібертаріанського сучасного та гнучкого майбутнього. Вона повинна перетворювати свої ресурси (бюджетні ресурси) на соціальну користь у досягненні поставлених цілей.

В структурі суб'єктів СТВ слід вказати на такого колективного суб'єкта, яким стає громадянське суспільство. Його активність та направленість на реалізацію інтересів усіх суб'єктів суспільства в більшій мірі чіпляє інтереси найманих працівників, роботодавців та державних установ. Багаточисельні союзи та об'єднання громадянського суспільства дозволяють вибудовувати якісний діалог між бізнесом та владою, державою та роботодавцями, робітниками та роботодавцями задля включення громадян в простір соціально-трудових відносин та підвищення їх ефективності. Громадянське суспільство поступово стає головним партнером всіх суб'єктів СТВ.

Зростання цифрової економіки базується на оновленні принципів та механізмів, на яких функціонує СТВ:

- економічної свободи суб'єктів господарювання;
- соціальної відповідальності;
- глобальної стандартизації норм та правил діяльності;
- гуманізації та соціалізації.

Говорячи про просування цифрової економіки слід зауважити, що її рух супроводжується цивілізаційними потрясіннями. Найбільш наочно вони виявляються в самому стані переходу, асиметричності, різношвидкісному підстроюванні

різних елементів цієї системи, зростанням невизначеності та ризикованості. Саме сукупність цих процесів і дозволила А. Колоту констатувати, «що асиметрія в економічному і соціальному розвитку, нестійкість в найширшому її розумінні, десоціалізацію відносин в сфері праці, зниження соціальної згуртованості, поширення соціального відторгнення – все це тренди, реальність початку нового століття, і в цьому бачиться чи не головний парадокс нашого часу» [10]. Чим же зумовлена така ситуація, коли новітні технології так суперечливо впливають на соціально-трудову сферу? Спробуємо знайти відповідь на це питання. По-перше, як вже зазначалося вище, істотним моментом, його передумовою і змістом є трансформація змісту праці. Праця все більш і більш стає творчою і інноваційною, що вимагає високоосвіченої робочої сили. Однак суспільство, існуючі в системі координат ринкової економіки, не в змозі подолати розриви в якості освіти різних верств суспільства. Більш того існує дрейф в бік відходу від освіти як суспільного блага до його суспільно-приватної форми, а потім і до приватно-суспільної. Замість того щоб суспільство максимально якісно зростало, розширювало соціальні ліфти, зменшувало надмірну диференціацію доходів, воно через таку ситуацію тільки поглиблює протиріччя та розриви в якості робочої сили, а, отже і можливості входження багатьох громадян на ринок праці. По-друге, відомо, що цифрові технології несуть велику економію ресурсів – праці, матеріальних, фінансових. Однак економія на ресурсах праці має й негативну сторону – вона породжує масове звільнення зайнятого населення на кожному новому вітку технологічного оновлення. Зайнятість знаходиться в епіцентрі динамічних і турбулентних процесів. Все менше і менше працездатного населення знаходить робочі місця. Ця ситуація породжує масу негативних наслідків – від дискваліфікації та соціальної ексклюзії до морального занепаду та депресії.

По-третє, зростають великі розриви і в оплаті праці. «Золоті воротнички», як представники найбільш креативної робочої сили, пішли у глибокий відрив від інших представників робочої сили. Мільонні прибутки, послуги преміям-класу,

«золоті парашути», власні літаки та інше наповнення їх високих прибутків ні в яке зрівняння не ідуть з доходами іншої швидко зростаючої групи, яка маргіналізується – прекаріатом. Для останнього характерні не тільки низькі і нестабільні прибутки, але і нестійка зайнятість. Практично виникає нове інституційне середовище, в якому розмивається статус зайнятого. В системі координат швидкої зміни технологій та відповідних їм організаційно-економічних форм та інституційної бази виникає розрив між новими вимогами до робочої сили та її нинішнім станом. Трансформація СТВ потребує іншої якості ресурсів праці, іншого темпу змін, іншої логіки та мотивації соціально-трудової поведінки. Потрібні інші масштаби адаптації до постійно змінюваних реалій, інше значення та ваги духовних цінностей, інша освіта (освіти протягом життя), новітні компетенції (здатність працювати в команді та в інформаційному середовищі, здатність адаптуватися та мислити нетрадиційно тощо).

В-четвертих, державне регулювання СТВ суттєво змінюється під тиском поширення нового характеру організації економічного простору, світових тенденцій формування глобального ринку праці, зміни характеру розуміння соціального захисту, який вимагає використання таких інструментів державного інтервенціоналізму, за якими досягається ефект раціональної поведінки суб'єктів СТВ, зниження когнітивних та поведінкових помилок.

Особливу роль в умовах інформатизації і ускладнення структури економіки здобуває мобільність робочої сили. Дж. Стиглиц порівнює процеси, які відбуваються в сучасній економіці за значимістю змін з промисловою революцією: «Двісті років тому світ пройшов через економічну революцію, яка перемістила основу економіки із сільського господарства в обробну промисловість. Нова економіка представляє собою таку ж одномоментну зміну пропорцій: зрушення від виробництва речей до виробництва ідей, пов'язаних з переробкою інформації, а не матеріальних запасів або обслуговуванням людей» [11, с. 47].

Найбільш креативна робоча сила є одночасно й затребуваною на світових ринках. Разом з тим, найскладнішим і поки погано вирішуваним завданням, є зростаюче безробіття, яке породжується впровадженням цифрових технологій. І перспективи в цьому напрямку невтішні. У найближчі десять років тільки в Японії 46 % працівників, а в США 30 % замінить штучний інтелект, і 80 % населення «золотого мільярда» залишиться без роботи [12].

Зростаюче безробіття та подальші перспективи його росту роблять світ ще більш нестійким. Особливу гостроту набуває молодіжне безробіття. Це пов'язане з тим, що молоді люди, вступаючи в працездатний вік, зіштовхуються з ситуацією різкого скорочення попиту робочих місць. Характер нових технологій такий, що при їх використанні доля живої праці буде й надалі скорочуватись. Робочі місця, які звільнюються в традиційних сегментах економіки у зв'язку з вибуванням робочої сили не достатні, щоб дозволити всім молодим людям працевлаштуватись. Ліберальна доктрина зниження цінності праці не відображає до кінця всієї значущості праці для людини, його благополуччя та розвитку. Відчай, депресія, тероризм та інші руйнуючі дії заповнюють ту пустоту, яка утворюється витісненою з життя людини працею.

Цифрова економіка впливає на структуру зайнятого населення. Попит на робочу силу змінюється в бік спеціалістів, які вміють працювати з новітніми інформаційними ресурсами, легко орієнтуються в цифровому просторі, не мають територіальних претензій на розташування робочих місць. Вони легко переїжджають з одного міста в інше, а також в іншу країну, якщо цього вимагає бізнес тощо. Попит на таку робочу силу частіше випереджає пропозицію. В таких умовах не тільки зростає необхідність більш тісного взаємозв'язку між ринком праці та закладами вищої освіти (ЗВО). ЗВО повинні враховувати новітні тенденції та шукати нові форми та методики підготовки кадрів. В умовах динамічного розвитку, молоді люди бажають, як можна раніше працевлаштуватися, що не зовсім зручно в умовах навчання, «аудиторного» характеру. Саме життя підштовхує ЗВО до більш гнучкого графіку, тісного зв'язку з виробництвом, а в деяких випадках й їх злиття.

Історично склалася класифікація зайнятого населення за критерієм уніформи, такою як «воротничкова». Наприклад сині (робочий персонал), білі (офісні співробітники), сірі (працівники галузей соціальної інфраструктури), коричневі (робітники сфери обслуговування). Не прив'язані до уніформи, але зберігають прихильність до цієї класифікації з'явилися золоті комірці, до яких слід віднести топ-менеджерів, інтелектуальних працівників і нові комірці, які як раз і уособлюють собою цифрову економіку (працівники технологічного сектора – фахівці хмарних обчислень, менеджери баз даних, кібербезпеки, дизайнери інтернет-фейсів і інші ІТ-фахівці. На думку глави ІВМ Дженні Рометті для працевлаштування новим комірцям не потрібна формальна освіта, а ось он-лайн курси та спеціальні навчальні програми для співробітників потрібні. Цю ситуацію можна оцінити двояко. З одного боку, зростає зайнятість, причому в сфері новітньої технології, а з іншого боку, йде фрагментація людської особистості, не цілісний її розвиток, а вузькоспеціалізований, поєднаний з певними тимчасово корисними компетентностями.

Цифрова економіка розгортається в складних умовах, що вимагають від усіх працюючих і непрацюючих особливо уваги до екологічних та суспільних проблем. Соціальна відповідальність людства починається з формування світоглядних цінностей. Сучасна освіта повинна реформуватися на шляху поєднання науково-технічного знання та гуманітарного. В зв'язку з цим можна припускати, що в майбутньому в орбіту СТВ увійдуть й відношення, що складаються між ЗВО, найманими працівниками та роботодавцями.

Саме ті країни, які створили інклюзивні інституційні режими мають не тільки економічні досягнення але й характеризуються більш гармонійною взаємодією суб'єктів СТВ, більш дієвою програмою удосконалення трудової сфери та згуртованістю суспільства.

Соціалізація означає не тільки більш ефективний розподіл доходів на суспільні потреби, але й переформатування направленості економічного розвитку на потреби людського розвитку. Не слід забувати, що цей процес розвертається в

умовах напруги основного протиріччя СТВ – між трудом та капіталом.

В скандинавських країнах соціалізація СТВ реалізується через таку політику зайнятості, яка заснована на пріоритетах розвитку і самореалізації людської особистості. Це знаходить прояв у підвищеній увазі до розвитку освіти, загальної і професійної, безперервно діючої системи перепідготовки та підвищення кваліфікації зайнятого населення, державні міри по молодіжному працевлаштуванню, пільги для бажаючих отримати роботу або з обмеженою працездатністю. Такий процес сприяє вирівнюванню якості робочої сили, інклюзивному інституційному режиму, функціонуванню ринку праці, пом'якшенню проблем переходу до інформаційного суспільства.

Соціальність трудових відносин в умовах цифрової економіки набуває нової якості. Вона не зводиться тільки до гідних умов та оплати праці. Вона стає наскрізною потребою всебічного цілісного людського розвитку. Усі інститути суспільства слід перенаправити на досягнення цих цілей. Особливе значення в реалізації цієї цілі належить інститутам і механізмам системи СТВ.

Беручи до уваги всю сукупність кардинальних та під час дуже суперечливих впливів цифрової економіки на СТВ, зробимо декілька висновків. По-перше, технологічний прогрес не зупинити, але сила суспільства, його запит і мета його існування не зводяться до прогресу техніки і технології. Ми повинні пам'ятати, що вони виступають лише інструментом людської діяльності, спрямованої на ефективність цієї діяльності, на безпеку та добробут самого суспільства. В силу цього креативність і мудрість суспільства повинна дати сигнал і перерозподілити ресурси на створення природоподібної технології, а саме такої, що не порушує обмін речовин в природі. Людина в гармонії з такою технологією здатний зберегти природне середовище як необхідну базу свого існування.

По-друге, СТВ зазнають суттєвих змін, які відображають зростання соціальної спрямованості. Соціальність набуває найрізноманітніших форм. Одні з них направлені на зрілість суспільства (високий професіоналізм і відповідальність), інші

– на цілісний різноманітний розвиток, задоволення соціально-економічних потреб. Поліпшення економічної сфери і підвищення ефективності СТВ лежить на шляху вибудовування рівноважної збалансованої взаємодії економіки і суспільства.

Поряд з технологічними змінами на СТВ суттєво впливає й тенденція посилення соціальної спрямованості сучасного розвитку. Слід зазначити, що ця тенденція в міру цифровізації буде тільки посилюватися. Це обумовлено наступними причинами:

1. Сучасний світ, за визначенням Германа Дейлі, є повний світ. А, отже, в ньому зростає напруга як мінімум в двох напрямках: по-перше, обмежені ресурси і їх справедливий розподіл; по-друге, ускладнення механізмів і правил взаємодії на міжнаціональному та внутрішньо національних ринках створює потребу формування відповідної системи СТВ.

2. Сучасний високотехнологічний розвиток потребує особливих кадрів, високоорганізованого людського капіталу. Людина, озброєна сучасною технікою і технологією володіє невидимою раніше силою та можливістю. Соціалізація соціально-трудових відносин означає, по-перше, що людина усвідомлює свою силу і, по-друге, несе всю повноту відповідальності за безпеку навколишнього світу. З часу появи на планеті розумних істот вперше окрема конкретна людина стає силою здатною змінити еволюцію планетарного соціоприродного Унівесума. Цей кардинальний переворот повинен не тільки докорінно трансформувати всю сукупність СТВ, світоглядних уявлень про місце і роль людини в природі і суспільстві, а й змінити саму життєдіяльність людини і суспільства.

3. Розгортання глобалізації, формування світового ринку праці актуалізує ресурс культури, діалогу культури. Сучасний міжнародний поділ праці вимагає тісного сполучення всіх його учасників, координації всіх етапів діяльності. Тому таке важливе значення сьогодні приділяється інституційному середовищу, в якому існують СТВ. Якісне інституційне середовище – інклюзивне. Для нього характерним є врахування інтересів усіх суб'єктів СТВ, отримання ними позитивного результату за рівних можливостей. Рівний доступ до ресурсів, інтеграція

усіх членів суспільства на принципах соціальної справедливості створює максимальну зайнятість і ефективну взаємодію усіх суб'єктів. Концепція інклюзивного розвитку, це концепція гуманістичного напрямку, де кожен суб'єкт економіки є важливим, цінним, унікальним.

Вплив цифрової економіки на СТВ слід розділити на двох рівнях. Перший рівень стосується характеристики СТВ, що притаманні саме цифровій економіці, а другий рівень є більш ємним та охоплює усю систему СТВ суспільства, що існує у реальному світі. Ця система фрагментарно включає в себе старе і нове, прогресивне та традиційне. В такій системі руйнуються ті форми, що були ще зовсім недавно стабільними та всеоб'ємними.

Новий формат СТВ, сформований в турбулентних умовах, має характерну фундаментальну характеристику – нестандартні відносини. Нові умови техніко-організаційної складової мережевого суспільного виробництва, руйнують стабільну класичну систему СТВ, її організацію та форми інституційного устрою. Руйнуються контрактні угоди, регламент тривалості робочого часу, зміст трудової зайнятості, умови її протікання і оплати. Поширюється усна домовленість, гнучка та тимчасова зайнятість і відповідні тимчасові та нестійкі взаємовідносини між суб'єктами СТВ. Таким відносинам притаманні ситуативні норми та правила їх регулювання.

Дистанційна зайнятість втрачає зв'язок з часом та простором. В науковій літературі часто нестійку зайнятість прирівнюють до прекаріату. Концепція прекаріату відображає актуальну тенденцію нестабільності у сфері зайнятості населення. Нестійкість трудової зайнятості – явище, властиве сучасному етапу розвитку ринкової економіки і вимагає особливої уваги та удосконаленого регулювання.

Адаптація зайнятості до новітніх організаційно-технологічних змін обумовлює нові моделі зайнятості, характеризує трансформації її сфер, тривалість умов і організації, веде до революційних змін:

а) особливих змін зазнає структура зайнятого населення: в традиційних секторах економіки вона скорочується, а в

інноваційних сферах (освіти, науки, культури і т. ін.) створюються нові робочі місця. Поширюється діяльність з охорони здоров'я і соціального обслуговування;

б) періоди між початком і закінченням трудових та підприємницьких відносин коротшають, режими праці та підприємницької діяльності стають більш гнучкими;

в) скорочується сфера найманої праці, розширюється самозайнятість, інші форми організації праці;

г) робочі місця все більше переміщуються за межі території, контрольовані роботодавцем.

Звернемо увагу на факт, що не зважаючи на масовість відсутня достовірна статистика та методика підрахунку нестійкої зайнятості, в силу складності, багатогранності та національних особливостей форм. За оцінками Міжнародної організації праці (МОП) тільки неформальна зайнятість, що становить майже частину нестійкої зайнятості, характеризує стан половини робочої сили [13]. Але не тільки зайнятість набагато більша ніж неформальна та охоплює будь-які сфери діяльності. Вона притаманна, як правило рутинним видам праці, менше до неї схильні творчі види професійної праці. Одним з актуальних наукових завдань для наукової спільноти є пошук індикатора та обґрунтованих засобів вимірювання нестійкої зайнятості, інституціоналізація нових моделей трудових та підприємницьких відносин та вироблення напрямів регулювання задля забезпечення соціальної безпеки суб'єктів господарювання.

Узагальнення міжнародних досліджень і верифікація нестійкої зайнятості дозволила МОП сформувати достатньо широку та достовірну теоретичну платформу її критеріїв.

А. За типом контрактних угод:

1. Обмежений термін контракту (контракт на фіксований термін, на короткий термін, тимчасову, сезонну, поденну і випадкову працю).

2. Природа трудових взаємовідносин (не прямі, а багатосторонні і приховані відносини найму, фіктивна само зайнятість, субпідряди і агентські контракти).

Б. Нестійкі умови праці:

1. Низька заробітна плата.
2. Слабка захищеність від припинення трудових відносин.
3. Відсутність доступу до механізмів соціального захисту і благ, що традиційно асоціюються із стандартною зайнятістю.
4. Відсутність або обмеження доступу для працівників до реалізації своїх прав на робочому місці.

Швидкість змін у системі СТВ, поява нових факторів, які потрібно враховувати, спрямованість руху соціально-економічного розвитку зі змістом та організацією трудової діяльності визначають необхідність постійного дослідження нових тенденцій у цій сфері.

В докладі МОП 2015 року «Майбутнє сфери праці» розкрито питання про ризики заміни «міцних соціальних мереж», що впливають із стабільних трудових відносин, на ситуації, в яких окремі особи втрачають соціальну ідентичність, яку додає їм праця, стаючи ізольованими, невпевненими і відчуженими через світ трудовий досвід». За думкою МОП ці процеси безпосередньо пов'язані з такими характеристиками економіки та соціально-трудових відносин, як цифрова економіка, неформальна економіка, нестандартні форми праці, розповсюдження гнучких, короткострокових і перехідних форм зайнятості, коли робітники будуть все більше мобільними в просторовому і функціональному відношенні [14].

Нові моделі соціальної невизначеності і нестійкості в житті стають в Україні, як і в різних європейських країнах, соціальною реальністю, ставлячи під загрозу звичні норми, традиційний устрій, безпечне існування і перспективи, пророкуючи величезний розрив між виникаючими і існуючими поняттями, пов'язаними з ними очікуваннями, підходами і реальною ситуацією, особливо у сфері зайнятості і безпечної життєдіяльності.

Трансформація СТВ супроводжується загостренням старих та вимкненням нових суперечностей. Перш за все слід відмітити, що особливої гостроти зазнає протиріччя між працею та капіталом, що характеризується наявністю розривів в доходах володарів капіталу та робочої сили. Більш того

протиріччя між працею та капіталом в умовах цифровізації економіки набуває нових проявів між робітниками, зайнятими у сегменті цифрової економіки, та в інших сегментах економіки не тільки за рівнем їх доходів, але і за змістом та умовами трудової діяльності та інше. Про напруження протиріччя між трудом та капіталом свідчать такі суперечності:

- різке зниження попиту на робочу силу в новітніх технологічних укладах порівняно з традиційними галузями господарства;

- суперечності між країнами світу стосовно міжнародного поділу праці та поділу конкретних переваг глобалізації неоліберального змісту;

- протиріччя між структурою дипломованих спеціалістів, що потребує сучасне виробництво та структурою спеціалістів, що навчаються в вищих навчальних закладах;

- між інституційною невизначеністю та посиленням міжнародної інтеграції.

Цифрова економіка посилює ці суперечності та породжує нові:

- між високим рівнем технологічного забезпечення сучасного виробництва та невідповідно низьким рівнем соціальної відповідальності суб'єктів його використання;

- між навчанням на протязі життя та нестійкою фрагментарною зайнятістю;

- між соціальною згуртованістю суспільства, що вимагають сучасні продуктивні сили та стійкість соціально-економічного розвитку та тенденціями соціальної ексклюзії;

- між принципами соціальної справедливості і інклюзивними ефективними режимами та наявністю швидко зростаючої нерівності доходів, майна тощо;

- між необхідністю постійного розвитку людського капіталу та застарілими патернами поведінки деяких шарів суспільства, що породжені попереднім розвитком, технологією виживання та ін.;

- між зростаючим колом ризиків техногенного характеру, дисбалансу попиту та пропозиції, скорочення життєвого

циклу товарів та нераціональним та несправедливим їх розподілом в бік робітників.

Сучасний глобальний світ стикається з великою кількістю диспропорцій та дисбалансів. Поряд з цим цифрова економіка актуалізує проблему соціально-економічного розвитку та оточуючого середовища, розміщення продуктивних сил, національного регулювання, глобального характеру сучасних інформаційних технологій та економічного суверенітету. Розв'язання цих проблем та протиріч лежить у площині підвищення ролі суб'єктності усіх суб'єктів СТВ, їх свідомої цілеспрямованої діяльності.

Суб'єктивність господарчої системи обмежена фундаментальною зовнішньою і внутрішньою невизначеністю, з якою завжди межує система СТВ в просторі і часі. Система повинна рухатися до оптимальної суб'єктивності, яка здатна протистояти руйнуючим імпульсам. Основним механізмом узгодження інтересів та зняття напруги стає інституційне проектування.

Інститути відіграють одну з головних ролей у зниженні невизначеності життєдіяльності суб'єктів усіх рівнів та створенні особливого інституційного капіталу суб'єкту, під яким ми розуміємо здатність використовувати для виробництва доданої вартості відносні переваги кооперації та доступу до суспільних ресурсів, які суб'єкт отримує шляхом виконання інституційних правил та обмежень.

Національний інституційний капітал – складається з інституційного капіталу суб'єктів господарювання: держави, домогосподарств та інститутів громадянського суспільства, а також частина зовнішнього інституційного капіталу, яка належить іноземним інвесторам та використовується ними в процесі їх діяльності.

Для зростання інституційного капіталу, особливо в умовах цифрової економіки, у процесі постійних динамічних змін особливу роль відіграє така риса національної культури як здатність інкорпорувати у національну культуру норми інших країн світу та ефективно пристосовуватися до інституційних змін, підкорює їх для реалізації національних цілей. Не втрачає

свою ідентичність, а, навпаки, зберігає та розвиває її. Конкурентні переваги зміщуються в бік придбання країною інституційного капіталу. Інституційне проектування, тобто усвідомлена діяльність суб'єктів господарювання стає важливою необхідною основою удосконалення СТВ.

Прикладом інституційного проектування можна вважати концепцію безумовного базового доходу, що була розроблена МОП задля зняття руйнівного впливу цифрової економіки на суспільство через катаклізми зайнятості, зростання безробіття та інклюзії. Безумовний базовий дохід можна визначити як «дохід, що виплачується урядом країни в уніфікованому розмірі та у визначені часові інтервали кожному дорослому члену суспільства не залежно від рівня його добробуту...» [15, с. 63]. Безумовний базовий дохід одночасно є формою соціального захисту суб'єктів СТВ, реалізації прав людини, зростання її економічної свободи.

Ця концепція не може бути автоматично задіяною в умовах нерівномірного економічного розвитку та виконує різні завдання в розвинутих країнах та країнах, що розвиваються. Так, для країн з низьким рівнем доходів основною метою впровадження концепції є подолання бідності, розв'язання чисельних соціальних проблем та гарантування мінімального соціального захисту, то для розвинутих країн світу цілі використання цієї концепції інші: реалізація основних прав людини, виявлення часу для дозвілля, стимулювання особливого розвитку та креативності. Експерименти із запровадженням моделі безумовного базового доходу із різним ступенем успіху вже апробовані як у Бразилії, Індії, Намібії так і в Канаді, США, Нідерландах. Ідеї концепції безумовного базового доходу знаходяться в центрі уваги в наукових колах економістів, політологів, соціологів, політиків. Реальні проекти реалізації принципів концепції Безумовного базового доходу обговорюються в Ісландії, Швеції, Фінляндії, Швейцарії.

Успіх реалізації цієї концепції багато в чому буде залежати від тісного та ефективного спряження інтересів економіки та суспільства, кожного суб'єкта СТВ та суспільства в цілому.

СТВ в епоху цифровізації знаходяться у турбулентному стані. Для покращення та удосконалення цих відносин потрібно гармонійний розвиток технічної платформи економіки з системою соціально-економічних відносин, що її супроводжують. Соціально-економічні відносини в деякій мірі повинні випереджати техніко-економічні, визначати їх задля викорінення негативних впливів нових технологій на стан СТВ.

Концепція безумовного базового доходу поширює систему СТВ за рахунок включення відносин з такими прошарками суспільства як майбутні працівники, тимчасово не працюючі, та такі, які вже не працюють за віком. Система СТВ поступово наближується до загальної системи соціальних відносин.

Підсумовуючи вищевикладене можна зробити наступні висновки:

1. Цифровізація сучасної економіки стає інтегрованою технологічною платформою, здатною об'єднати різноманітні технології в гібридні технологічні процеси та усіх суб'єктів СТВ у єдиний господарський механізм. В таких умовах СТВ зазнають кардинальних змін, трансформуються зміст та організація праці, відносини зайнятості, партнерські відносини, взаємозв'язки між суб'єктами СТВ та правовідношення.

2. Цифрова економіка динамічно та суперечливо впливає на систему соціально-трудових відносин, що веде не тільки до загострення протиріччя між працею та капіталом, але й появи нових суперечностей. Вихід з турбулентного перехідного формату соціально-трудових відносин до гнучкої, ефективної та соціально спрямованої системи знаходиться на шляху поєднання бурхливих науково-технічних знань, на яких базується цифрова економіка з гуманітарними знаннями.

3. Цифрова економіка змінює світ праці людини. Але поряд з великими придбаннями в галузі продуктивності праці, якості та комфортності її життя, вона несе з собою безліч ризиків та загроз, що вимагає від усіх суб'єктів СТВ особливої соціальної відповідальності.

4. Гармонізація відносин економіки та суспільства, досягнення цілей цивілізаційного розвитку людини знаходяться на

шляху створення інклюзивного інституційного середовища. Країни, що побудували якісні інститути, забезпечили рівний доступ до ресурсів, включили всіх членів суспільства в суспільно-корисну діяльність на базі їх здібностей, сформували соціально справедливий розподіл доходів стають привабливими та конкурентоспроможними.

5. Становлення цифрової економіки супроводжуються бурхливими змінами не тільки системи СТВ, але й всієї системи соціально-економічних відносин. Змінюються формальні (законодавчі) та неформальні зв'язки та інститути, інституційна структура суспільства. Особливо складні та суперечливі процеси охопили СТВ, в яких змінюються всі компоненти: зміст та організація праці, зайнятість та безробіття, соціальне партнерство та соціальний діалог тощо. Все це спонукає дослідників СТВ різних наукових галузей активізувати свої дослідження цих суперечливих, але дуже важливих для суспільства й людини процесів.

Інформаційні джерела

1. Цифрова економіка – це реально [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://chp.com.ua/all-news/item/48511-tsifrova-ekonomika-tse-realno> (дата звернення: 30.04.2019).
2. Цифрова економіка підніме ВВП України: Гройсман показав амбітний план [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://ukr.segodnya.ua/economics/enews/cifrovaya-ekonomika-podnimet-vvp-ukrainy-groisman-pokazal-ambicioznuu-planu-1021198.html> (дата звернення: 30.04.2019). – Назва з екрана.
3. Концепція розвитку цифрової економіки та суспільства України на 2018–2020 роки. Схвалено розпорядженням Кабінету Міністрів України від 17 січня 2018 р. № 67-р [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/67-2018-r> (дата звернення: 30.04.2019). – Назва з екрана.
4. Коляденко С. В. Цифрова економіка: передумови та етапи становлення в Україні і у світі / Коляденко С. В. // Економіка, фінанси, менеджмент: актуальні питання. Наука і практика. – 2016. – № 6. – С. 105–112.
5. Доклад о мировом развитии 2016. Цифровые дивиденды [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://openknowledge.worldbank.org/bitstream/handle/10986/23347/210671RuSum.pdf> (дата звернення: 30.04.2019). – Назва з екрана.

1.4. Соціально-трудові відносини в умовах цифрової економіки

6. Кіт Л. З. Еволюція мережевої економіки / Кіт Л. З. // Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки. – 2014. – № 3 (2). – С. 187–194.
7. Цифрова адженда України – 2020 («Цифровий порядок денний» – 2020). Проект [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://uccr.org.ua/uploads/files/58e78ee3c3922.pdf> (дата звернення: 30.04.2019). – Назва з екрана.
8. Пивоваров Ю. Навіщо Україні цифрова економіка [Електронний ресурс] / Пивоваров Ю. // Новий час. 2017. 28 квітня. – Режим доступу: https://nv.ua/ukr/opinion/navishcho-ukrajini-tsifrova-ekonomika-1053336.html?prefer_lang=ukr (дата звернення: 30.04.2019). – Назва з екрана.
9. Human Development Report 2016. Human Development for Everyone [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://hdr.undp.org/sites/default/files/2016_human_development_report.pdf (дата звернення: 30.04.2019). – Назва з екрана.
10. Колот А. М. Трансформация института занятости как составляющая глобальных изменений в социально-трудовой сфере: феномен прекаризации / Колот А. М. // Ринок праці та зайнятості населення. – 2014. № 2. – С. 3–6.
11. Stiglitz J. E. The Roaring Nineties: Seeds of Destruction. Gardners Books, 2003. – 435 p.
12. Дипломированная бедность // Аргументы и факты. № 5. 30.01.2019.
13. Ангелко І. В. Неформальна зайнятості населення України в сучасних умовах господарювання / Ангелко І. В. // Український соціум. – 2010. № 3 (34). – С. 124–132.
14. Framework agreement on telework [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://www.etuc.org/en/framework-agreement-telework> (дата звернення: 30.04.2019). – Назва з екрана.
15. Parijs P., Cohen J., Rogers J. What's Wrong With a Free Lunch? Boston: Beacon Press, 2001. – 160 p.

1.5. РОЗВИТОК СОЦІАЛЬНОЇ СФЕРИ В СУЧАСНІЙ ЕКОНОМІЦІ: ТЕОРЕТИКО-ПРАКТИЧНІ АСПЕКТИ

Останнім часом все гостріше відчувається потреба у якісно новому підході до вирішення соціальних проблем, більш тісній та глибокій інтеграції соціальної та економічної економіки, яке знаходить своє вираження у розвитку соціальної сфери як складової соціальної економіки.

Сьогодні, на жаль, соціальна сфера поєднує в собі весь спектр економічних проблем та кризових явищ, які загострилися останнім часом в Україні: зростає рівень безробіття; поглиблюється рівень розшарування між різними верствами населення; знижується рівень та якість життя населення; відчувається недофінансування освіти та охорони здоров'я; критичними є демографічні показники смертності, захворюваності, народжуваності; збільшується рівень соціальної напруги у суспільстві; знецінюються доходи населення тощо.

Тому нового значення у сучасних умовах набуває теоретичний аналіз проблем соціальної економіки, коли перед державою постало важливе завдання визначення стратегічних напрямків розв'язання суперечностей у соціальній сфері, використовуючи підґрунтя як світового, так і власного вітчизняного досвіду. Потребують більш докладного опрацювання питання формування необхідних умов ефективного функціонування соціальної сфери, питання співвідношення економічних та соціальних ефектів її розвитку. Все це суттєво актуалізує розроблення наукових підходів щодо розвитку соціальної сфери, а також їх дослідження в навчально-методичному аспекті.

Мета дослідження полягає у виявленні проблем функціонування та розвитку соціальної сфери у державі, а також окресленні перспективних напрямів управління та розвитку соціальної сфери та інфраструктури.

Сьогодні як розвинутих країнах, так і у тих, що розвиваються, обговорюються питання щодо необхідності змін якісного та кількісного характеру в соціальній сфері. Це пов'язане із сучасними викликами системного змісту, серед

яких глобалізація, епідемія, масова трудова міграція тощо. Пошук шляхів виходу із сучасної соціальної кризи передбачає розроблення нових підходів щодо розвитку та функціонування соціальної сфери та інфраструктури.

В історичному сенсі суттєвий влад в розвиток підґрунтя соціальної сфери зробили німецькі вчені (економісти, соціологи) А. Мюллер, Л. Ерхард, В. Ойкен та політики – О. Бісмарк та У. Беверидж.

Теоретико-практичні підходи щодо підвищення ефективності державної політики в соціальній сфері розглядаються у працях провідних вітчизняних науковців: О. Амоші [12], В. Гейця [12], О. Грішної [8], А. Колота [7], Е. Лібанової [10], О. Макарової [9] та інших.

Відаючи належне науковим напрацюванням сучасних авторів, слід зазначити, що дослідження щодо розвитку соціальної сфери та інфраструктури в умовах соціалізації економіки не мають загальнокоординованого та системного характеру.

Не викликає сумнівів твердження, що соціальна сфера будь-якої держави є важливим сукупним об'єктом соціально орієнтованої економіки та структуроутворюючим фактором усієї господарської системи. Соціальна сфера та інфраструктура відіграють значну функціональну роль в житті суспільства, це означає, що в соціальній сфері відбувається відтворення соціальних зв'язків між людьми, умов та способу життя, можливостей задоволення соціальних потреб. Від якості соціальної сфери залежить самопочуття, здоров'я, освіта, культура людини, що формує людський потенціал суспільства.

У наукових дослідженнях та офіційних документах соціальна сфера трактується по-різному. Іноді її розуміють як сукупність установ, що здійснюють соціальні послуги; в інших джерелах – це соціальні послуги відповідних галузей. Такі підходи є дещо обмеженими та не дають повного уявлення про сутність та функціональність соціальної сфери.

Великий тлумачний словник сучасної української мови визначає соціальну сферу як сукупність галузей, підприємств,

організацій, які безпосередньо пов'язані і визначають спосіб і рівень життя людей, їх добробут, споживання (освіта, культура, охорона здоров'я тощо)» [1].

На думку Ягодки А. Г. соціальна сфера: – «це сукупність галузей і видів діяльності, підприємств, закладів та установ, які мають забезпечити задоволення потреб людей у матеріальних благах, послугах, відтворенні роду, створити умови для співіснування і співпраці людей у суспільстві згідно з чинними законами і загальноприйнятими правилами з метою створення мегаполісів, розвитку масових комунікацій, зміцнення держави» [15].

Дещо інше визначення дає Удотова Л. Ф., «соціальна сфера – це сукупність галузей економіки, які тією чи іншою мірою задіяні у процесі задоволення потреб людей, а їх працівники одержують відповідні доходи з коштів, виділених суспільством на ці потреби» [13].

Більше широке трактування можна знайти у Скуратівського В. А., Палія О. М., Лібанової Е. М., які визначають соціальну сферу як сферу життєдіяльності людського суспільства, де реалізуються інтереси класів, соціальних груп, етнонаціональних спільнот, що охоплює широку палітру соціального простору – від умов праці, побуту, здоров'я до соціально-класових, етнонаціональних, сімейно-шлюбних відносин [10].

З точки зору людської діяльності підходять до визначення Маргулян Я. А. та Булатецька А. Ю., які акцентують увагу на тому, що це сфера, яка характеризує діяльність людей щодо відтворення життя суспільства [6].

На нашу думку, найбільш важливими функціями соціальної сфери є її участь у формуванні та накопиченні людського капіталу та підвищення якості життя населення. Крім того, аналізуючи сутність соціальної сфери, слід визначити її характерні ознаки: по-перше, результатом функціонування соціальної сфери є соціальні послуги; по-друге, соціальна сфера, сполучаючись з трудовою сферою, здійснює вплив на якість трудового життя населення.

Враховуючи існуючі науково-методичні підходи, можна дійти висновку, що соціальна сфера – це сфера суспільного життя, головною метою існування якої є відтворення як окремої особистості, так і людського потенціалу на основі забезпечення сприятливих матеріальних, суспільних, духовно-етичних умов життя та праці, освіти, охорони здоров'я, зростання матеріального добробуту, які впливають на характер та поведінку людини, об'єднують інтереси різних соціальних груп, суспільства в цілому.

За теперішнього часу в Україні, не дивлячись на ключову роль соціальної сфери у розвитку національної економіки, в ній накопичилася велика кількість соціальних проблем, пов'язаних перш за все з обмеженнями фінансування та зі зростанням чисельності соціально вразливих верств населення, що потребують постійної підтримки з боку держави.

Соціальна сфера України сьогодні має кризовий стан та характеризується негативними змінами соціальної структури суспільства, різкою поляризацією доходів населення, низьким рівнем життя, демографічними диспропорціями, суттєвим рівнем безробіття та дестабілізацією ринку праці, руйнівною трудовою міграцією, розвалом освітньої системи та системи охорони здоров'я тощо.

Основні державні пріоритети у реформуванні соціальної сфери перш, за все, стосуються пенсійної реформи, посилення соціального захисту працюючих, запровадження надання адресної соціальної допомоги та децентралізації системи соціальних послуг та їх розвиток на рівні територіальних громад.

Використовуючи структурний підхід, у складі соціальної сфери можна виділити: соціальну інфраструктуру та соціальні послуги (види діяльності); нормативно-правову базу щодо регулювання соціального споживання та соціальних послуг (рис. 1.5.1).

Втім, основний діючий елемент соціальної сфери – це соціальна інфраструктура. За своїм складом інфраструктура соціальної сфери являє собою систему галузей господарства, що забезпечують ефективність функціонування всіх інститутів соціальної сфери.



Рисунок 1.5.1 – Соціальна сфера: види діяльності та галузі соціальної інфраструктури

Таким чином, соціальна сфера має такі складові:

1) види діяльності (забезпечення соціальних послуг):

- із забезпечення зайнятості населення;
- з формування доходів населення;
- з соціального забезпечення і захисту громадян.

2) галузі соціальної інфраструктури:

- освіта;
- охорона здоров'я;
- житлово-комунальне господарство;
- торгівля і громадське харчування;
- екологічна система;
- культура та мистецтво.

Розглянемо їх докладніше.

Важливим елементом соціальної сфери, який впливає на соціально-трудові та економічні відносини, є **діяльність із**

забезпечення зайнятості населення, яка реалізується Міністерством соціальної політики та Державною службою зайнятості.

За даними Державної служби статистики України, у 2019 році рівень зайнятості зріс з 57,1 % до 58,2 % населення відповідного віку. Зростання рівня зайнятості відбулося в усіх регіонах. Так, найвищий показник зайнятості спостерігається у Києві – 63,1 %, Харківській, Дніпропетровській та Сумській областях він склад близько 60 %. Проблемними регіонами стали Волинська та Донецька області з майже 51 % [3]. Спостерігається низький рівень зайнятості молоді, обумовлений тим, що значна кількість осіб у цьому віку навчається та не входить до складу робочої сили. Останнім часом суттєво збільшилася чисельність незайнятого населення, розширюється явище нерегламентованої зайнятості. Держава при цьому зазнає значних збитків від безробіття.

До дій з забезпечення зайнятості населення відносяться:

- впровадження, нормативне обґрунтування та активне використання дистанційних форм зайнятості;
- впровадження гнучких модульних технологій для навчання персоналу з метою підвищення якості робочої сили;
- моніторинг щодо визначення потреби у працівниках різного фаху та кваліфікації;
- створення та впровадження механізмів надання додаткових гарантій щодо працевлаштування молоді, сприяння створенню мережі молодіжних центрів праці з урахуванням потреб регіонів тощо.

Вдосконалення діяльності з формування доходів населення, яка здійснюється Верховною Радою та Кабінетом Міністрів України, Міністерством соціальної політики і державними податковими інспекціями, є вельми актуальною. Це пов'язано з критичним падінням показників рівня та якості життя, зростанням бідності та злиденності населення, суттєвою поляризацією доходів тощо. Реалізація економічних та соціальних реформ обернулася різким падінням рівня життя, зниженням доходів населення, зростанням трудової міграції. Виникли явища збідніння серед працюючого населення.

Водночас розвивається тіньовий сектор економіки, спостерігається поширення злочинності, зловживання владою.

За даними Держстату середньомісячна заробітна плата штатних працівників за 2019 рік становила 10 497 грн, що на 18,4 % більше, ніж у 2018 році. Найнижчим рівень середньомісячної заробітної плати за видами економічної діяльності за цей період був у працівників, зайнятих поштовою та кур'єрською діяльністю, – 5 993 грн (57,1 % до середнього рівня по економіці), а найвищим – у працівників авіаційного транспорту – 27 300 грн (260,1) [3].

Індекс реальної заробітної плати у грудні 2019 року по відношенню до листопада 2019 року становив 115,1 %, а в порівнянні з груднем 2018 року – 111,3 відсотка. За даними Пенсійного фонду України середній розмір пенсії разом з цільовою грошовою допомогою станом на 1 січня 2020 року становив 3 082,98 грн, що на 16,5 % перевищує розмір середньої пенсії станом на 1 січня 2019 року.

Рівень заробітної плати в Україні є одним найнижчим серед європейських країн. Незважаючи на зростання номінальних доходів домогосподарств рівень реальних доходів населення України за останні роки суттєво знизився.

Доходи населення у 2019 р. становили 3 699,3 млрд грн, витрати – 3 815,5 млрд грн, зменшення заощаджень – 116,2 млрд грн. Наявний дохід у розрахунку на одну особу становив 67 528 грн [3].

Отже, в економіці України відсутній досконалий механізм перерозподілу доходів у національному масштабі, тоді як у розвинутих країнах світу політика регулювання доходів населення є важливою складовою управління соціально-економічним розвитком.

Дії щодо вдосконалення системи формування доходів населення передбачають:

- зростання відтворювальної та регулюючої функцій заробітної плати;
- формування середовища щодо стимулювання підприємницької та ділової активності;

– удосконалення податкового законодавства з метою зменшення податкового навантаження на фонд оплати праці підприємств і на доходи населення.

Діяльність щодо соціального забезпечення і захисту населення характеризується наступними тенденціями. Населення України має вкрай низький рівень добробуту. Прогноз соціального розвитку України наступні роки може мати кілька сценаріїв. Головна умова втілення оптимістичного сценарію – це успішна реалізація програми економічного зростання за мінімізації негативної дії зовнішніх впливів. Такий сценарій розвитку передбачає поступове зростання ВВП, що сприятиме поживленню на ринку праці, і в т. ч. – зростанню кількості вакансій. Ситуація у сфері зайнятості залежатиме від стабілізації суспільно-політичної ситуації у країні, а також від того, наскільки активно розвиватиметься бізнес, і чи вдасться поживити інвестиційний клімат. Макроекономічна стабілізація сприятиме відновленню позитивних тенденцій в оплаті праці, комплексного стимулювання працівників тощо.

Першочерговими кроками у сфері соціального забезпечення слід вважати: продовження реформи пенсійної системи та недержавного пенсійного забезпечення; реалізація реформи медичного страхування; реформа соціальної допомоги, впровадження адресної допомоги; соціальна підтримка домогосподарств; забезпечення особам з інвалідністю рівних з іншими громадянами можливостей для участі в економічній, трудовій і соціальній сферах життя суспільства тощо.

Важливим компонентом соціальної сфери є **соціальна інфраструктура**, вона розглядається як стала сукупність елементів, які створюють умови для задоволення потреб на рівні, що визначається принципами і можливостями держави і суспільства.

Важливою галуззю соціальної інфраструктури є освіта. Центральним органом виконавчої влади, який займається питаннями освіти в нашій країні є Міністерство освіти України.

7 вересня 2017 р. Верховна Рада України прийняла Закон «Про освіту». Цей закон містить низку прогресивних нововве-

день, зокрема: урівнює три форми здобуття освіти – формальну, інформальну та неформальну – чим забезпечується право вибору для здобувачів освіти; зменшує бюрократичний контроль над освітнім процесом і збільшує академічні свободи, водночас забезпечуючи більш ефективний та незалежний контроль за якістю освіти; наближує структуру освіти до європейської; забезпечує створення національної системи кваліфікацій; затверджує стандарти освіти на компетентнісній основі в термінах результатів навчання (що має знати, вміти, розуміти випускник певного рівня освіти) тощо [4].

14 грудня 2016 р. Кабінет Міністрів схвалив Концептуальні засади реформування середньої школи «Нова українська школа». Головна мета реформи – наблизити середню освіту до реальних потреб практичної діяльності і наступних етапів соціалізації молодшої людини, запровадивши згаданий вище компетентнісний підхід (набуття вмінь застосовувати отримані знання в житті) і, водночас, звільнивши учня від необхідності механічного засвоєння надмірного обсягу застарілих, занадто теоретичних, несистематизованих знань. Концепція пройшла трирічне громадське обговорення за участі зацікавлених сторін і має почати реалізовуватися у 2018 р. Водночас, довіру до безумовно необхідних реформ в освітній сфері знижують періодичні корупційні скандали в системі освіти, звинувачення у плагіаті та протекціонізмі [14].

Не менш важлива галузь соціальної інфраструктури – охорона здоров'я. Діяльність у сфері охорони здоров'я є чи не найважливішою умовою стабільного людського розвитку. Вона передбачає систему заходів щодо забезпечення фізіологічних та психологічних функцій людини, а також соціальної та трудової активності. Керує діяльністю цієї галузі Міністерство охорони здоров'я України, функції якого визначаються положенням, що затверджується Кабінетом Міністрів України. Головною метою реформи охорони здоров'я є забезпечення всім громадянам України рівного доступу до якісних медичних послуг та перебудова систему охорони здоров'я за ознакою пацієнтоорієнтованості.

За рекомендацією Всесвітньої організації охорони здоров'я (ВООЗ), держави мають спрямовувати на охорону здоров'я своїх громадян не менше 5 % ВВП. Витрати на медичне забезпечення однієї особи становлять \$ 80–120 (залежно від коливань курсу валют). За даними Європейського регіонального бюро ВООЗ, сучасний стан здоров'я населення характеризується вкрай високими показниками захворювання і смертності (14,7 випадків на 1 000 населення проти 6,7 – у країнах-членах ЄС), перевищенням числа померлих над числом живонароджених (на 100 померлих – 69 живонароджених). Для України є характерними низький рівень очікуваної тривалості життя (71 рік), відсутність можливості отримувати належну медичну допомогу. На первинному рівні дефіцит кадрів складає 25 %. У рейтингу стану здоров'я громадян різних країн, складеним Агентством Bloomberg у 2013 р., Україна посіла 99 місце серед 145 країн. У 2016 р. Україна не потрапила до рейтингу Bloomberg. У 2016 р. створено нормативну базу, яка сприяє розробленню нової системи фінансування охорони здоров'я, зокрема, затверджено Концепцію реформи фінансування системи охорони здоров'я України, яка закріплює модель національного солідарного медичного страхування зі 100 % охопленням громадян. Підготовлений пакет нормативних пропозицій передбачає гарантований державою перелік медичних послуг; новий механізм оплати медичних послуг (принцип «гроші йдуть за пацієнтом»), та посилення ролі громад, надання фінансової та управлінської автономії закладам охорони здоров'я. Все це дозволить зробити етапний крок до запровадження нової моделі фінансування охорони здоров'я на принципах медичного страхування [14].

Суттєво пов'язана з якістю життя така галузь соціальної інфраструктури як житлово-комунальне господарство.

У статті 47 Конституції України зазначено право на житло. Тому важливим завданням для держави (Міністерства регіонального розвитку, будівництва та житлово-комунального господарства України) є створення умов, за яких кожен громадянин зможе придбати, взяти в оренду або побудувати житло, а також проживати в ньому.

Витрати державного бюджету на виплату субсидій для найбільш уразливих верств населення становлять близько 4–6 % загального обсягу видаткових статей. У державному бюджеті витрати на субсидії за комунальні послуги перевищували 40 млрд грн. Разом з тим, проблема розрахунків і заборгованості населення за спожиті житлово-комунальні послуги продовжує поглиблюватися. Така ситуація у багатьох випадках є наслідком неефективності роботи і слабкої комунікації з населенням місцевих органів влади, у ряді випадків – неадекватної тарифної політики, а також недовіри населення до політики надання субсидій, а також величезними втратами від неефективного використання електроенергії, води, тепла, як і недостатньої дисципліни оплати [14].

Напрямки реформування житлово-комунального господарства такі:

- забезпечення раціонального планування місцевих бюджетів; формування економічно обґрунтованих тарифів;
- забезпечення надійної роботи комунальних підприємств по наданню споживачам послуг належної якості;
- впровадження системи стимулювання відносно збереження ресурсного потенціалу.

На рівень та якість споживання населення впливає така галузь соціальної інфраструктури як торгівля та громадське харчування. Важливу роль у динаміці розвитку соціально-економічної сфери відіграють торгівля та громадське харчування, основним завданням яких є задоволення попиту споживачів при високій якості обслуговування. Міністерство економічного розвитку і торгівлі України очолює діяльність держави за даним напрямком [95].

Торгівля є однією з найбільших галузей економіки будь-якої країни, що забезпечує рух товарів зі сфери виробництва в сферу споживання. Будучи невід’ємним елементом структури ринкової економіки, вона має безпосередній вплив на її ефективність.

Характерною особливістю громадського харчування є виконання специфічних функцій виробництва, реалізації та організації споживання продукції.

Недостатня ефективність торгівлі та громадського харчування за сучасних умов потребують державного втручання й регулювання. Для більшої соціальної інтеграції суспільства доцільним слід вважати формування таких споживчих стандартів, які б співвідносилися з середніми доходами.

Важливою на сьогодні галуззю соціальної інфраструктури є екологічний захист населення. В Україні таку діяльність очолює Міністерство екології та природних ресурсів України.

Екологічний стан України можна охарактеризувати як кризовий. Слід зазначити, що проблемам довколишнього середовища за останній час майже не приділяється увага. Серед них: забруднення біосфери – повітря, води, землі; знищення багатьох видів флори і фауни; вичерпання невідновлюваних корисних копалин; руйнування озонового шару; вирубка лісів тощо.

Вкрай необхідними сьогодні є заходи щодо поліпшення екологічної ситуації, серед яких:

- обґрунтування екологічної та економічної політики, яка реалізується державою;
- впровадження новітніх екологічних розробок на підприємствах;
- використання вторинної сировини;
- очищення біосфери від продуктів промислових підприємств.
- жорсткий екологічний контроль за діями підприємств;
- моніторинг і оцінка досягнутих результатів екологічної діяльності.

Наступна галузь соціальної інфраструктури, це – культура та мистецтво. Конституцією України (стаття 54) громадянам гарантується свобода літературної, художньої, наукової і технічної творчості, захист інтелектуальної власності, авторських прав, моральних і матеріальних інтересів, які виникають у зв'язку з різними видами інтелектуальної діяльності.

Однією з проблем України є саме розуміння культури, її значення в сучасному світі і тієї ролі, яку вона може грати в

модернізації суспільства та економіки. У Європі культурні та креативні індустрії планомірно перетворюються в найважливіший напрям соціально-економічних змін. Так, у багатьох країнах ця галузь вже є суттєвою не тільки за традиційними економічними показниками, а й за показниками забезпечення працевлаштування.

Серед позитивних зрушень у сфері культурної політики потрібно відзначити передусім ухвалення «Довгострокової стратегії розвитку української культури – стратегії реформ», розробленої Міністерством культури України. Втім, документ, розроблений урядовими фахівцями із залученням представників громадськості, критикувався за відсутність механізмів реалізації, збереження «галузевого» підходу до культури і слабку увагу до її найбільш сучасних і перспективних напрямів, таких як культурні індустрії. Паралельно на громадських засадах культури в Україні до 2025 р., яка відрізнялася від урядової за структурою, стилем і підходами, проте не була затребувана владою. Варто відзначити такі важливі, хоча й запізнілі рішення, як створення «Українського інституту книги» і Координаційної ради з питань застосування української мови в усіх сферах суспільного життя України. Кроком у напрямі інтеграції українського культурного простору до загальноєвропейського стало утворення Бюро програми ЄС «Креативна Європа» в Україні, яке розпочало прийом заявок [14].

Що стосується загальних реформ соціальної сфери, то можна відмітити останніми роками тенденцію до децентралізації соціальних послуг. Так, найбільш поширеною формою забезпечення соціального захисту було, як і раніше, надання певним категоріям населення пільг або грошових форм допомоги. Право на пільги мали близько 20 млн українців (приблизно 40 % населення), що вдвічі перевищує чисельність платників до соціальних фондів (10,5 млн осіб). Прийнятий у 2019 році Закон «Про соціальні послуги» забезпечує вдосконалення чинного законодавства в частині адміністрування соціальних послуг, підвищення статусу соціальних працівників, розширення повноважень місцевих органів виконавчої

влади, передбачає нову систему адресної допомоги. Загальний розвиток ситуації у соціальній сфері впродовж 2019–2020 р. дає підстави для таких висновків: реформи планувалися і здійснювалися, але, як і в інших сферах, мали несистемний характер, часто органам влади бракувало комплексного стратегічного бачення [5]. Значна частина рішень з подолання кризового стану приймалися за принципом реагування на проблему, а не на упередження. Потреба в комплексному фаховому підході залишається актуальною.

Хоча в Україні загальний обсяг видатків у сфері соціального захисту й соціального забезпечення доволі значний навіть порівняно з розвинутими європейськими країнами, якість послуг та ефективність заходів соціального захисту залишаються невисокими, а соціальні потреби найуразливіших категорій населення не задовольняються належним чином.

Таким чином, комплексне соціальне забезпечення потребує чималих бюджетних коштів.

Урахування світового досвіду при формуванні якісно нової соціальної стратегії в Україні дозволяє позначити ряд пріоритетних завдань у даній сфері, що мають місце сьогодні:

- розширення соціальної бази, зокрема охорони здоров'я, освіти і культури, для мобілізації соціальних чинників з метою розвитку економіки;
- удосконалення структури і вартості споживчого кошика з урахуванням споживання соціально значущих послуг, необхідних для відтворення робочої сили, а також встановлення мінімального розміру оплати праці на рівні споживчого кошика;
- активізація соціальної політики через фінансування соціальної сфери підприємствами, оскільки якісне споживання послуг, наприклад охорони здоров'я та освіти, безпосередньо впливає на продуктивність праці;
- збільшення соціальних витрат на підприємствах через встановлення нормативів розподілу прибутку з урахуванням формування фонду соціального розвитку;
- посилення соціальних принципів, перехід від переважно соціальної підтримки до переважно соціального страху-

вання населення з диференціацією залежно від соціальних ризиків, розмірів страхових виплат, страхових внесків;

– посилення адресності та цільового використання бюджетних коштів, забезпечення справедливого перерозподілу.

Модель адресної соціальної політики держави має зайняти провідне місце в регулюванні соціального розвитку суспільства. Нова модель соціальної політики держави має бути заснована на диференційованому підході відносно різних верств населення. Для забезпечення дієвості такого підходу необхідне коректне визначення окремих категорій одержувачів.

У вітчизняній практиці в умовах формування соціальної держави основоположною має стати роль держави, проте для тих груп, які не потребують мінімальних гарантій або їх не влаштовує якість надання соціальних послуг, може бути відкритий недержавний ринок як доповнення або навіть альтернатива.

Найважливіший аспект зміни моделі соціальної політики пов'язаний із переходом від соціальної підтримки до переважно соціального страхування з диференціацією ризиків і незалежністю розмірів страхових виплат від страхових внесків.

Ще одна риса системної зміни соціальної політики – це її регіоналізація. Будь-який регіон повинен мати нагоду задовольняти суспільно обґрунтовані потреби населення у сфері соціальних послуг, які виникають у жителів конкретної території. Природно, не всі регіони в змозі це зробити самі. Для цього необхідна система міжбюджетних відносин. Тим самим виконуватиметься функція держави як гаранта єдиної соціальної політики в державі. Регіоналізація соціальної політики дозволить підвищити витрачання бюджетних коштів.

Невід'ємна складова удосконалення системи соціального захисту в Україні – це вирішення завдань пенсійної реформи. Основою пенсійної реформи є те, що вона дасть змогу громадянам України отримувати пенсії не на рівні 30–35 % від середньої заробітної плати, а перейти до загальноєвропейського рівня – не менше 50 % від середньої заробітної плати. Перспективи розвитку пенсійної системи пов'язані із

забезпеченням її фінансової стабільності, посиленням дії страхових принципів у солідарній системі, запровадженням накопичувальної страхової складової та розвитком недержавного пенсійного забезпечення.

Недосконалість гарантованого державною рівня прожиткового мінімуму провокує бідність населення. За міжнародними стандартами, сім'ї, в бюджеті яких витрати на харчування перевищують половину сукупних витрат, вважаються бідними. За даними держкомстату України, в структурі сукупних витрат населення нашої держави витрати на харчування (не враховуючи тютюнові вироби та алкогольні напої) стабільно перевищують 50 відсотковий рівень. Хоча саме на бідний прошарок населення орієнтовано державну політику щодо соціального захисту, надання пільг, виплату соціальних допомог і підвищення рівня пенсійного забезпечення тощо – вагомих позитивних зрушень у зниженні масштабів бідності в Україні не спостерігається, а заходів, спрямованих власне на зростання добробуту та якості життя населення України, на жаль, вкрай недостатньо.

Для побудови нової моделі соціальної політики необхідно забезпечити такі умови:

- здійснення превентивних заходів для забезпечення певного життєвого рівня;
- узгодженість (несуперечність) різних компонентів соціального забезпечення;
- розвиненість ринку;
- досконалість системи оподаткування;
- інституціоналізація соціальної політики.

Найважливішими завданнями соціальної політики в Україні мають бути:

- стимулювання економічного зростання і підпорядкування виробництва інтересам не стільки споживання, скільки створення умов для розширення відтворення;
- посилення соціальної та економічної активності населення;
- удосконалення системи соціальних гарантій;

- збереження культурної та природної спадщини, національної самобутності;
- реалізація принципів соціальної справедливості;
- забезпечення єдності соціальної політики на державному, регіональному, місцевому, корпоративному рівнях.

Розглядаючи напрями соціальної політики, перш за все необхідно визначитися з функціями державної та місцевої влади в соціальній сфері. Перерозподіл відповідальності з центру на місця, що відбувається зараз, багато в чому є закономірним, але стихійним, і потребує чіткого методичного та юридичного забезпечення і підкріплення відповідними бюджетними угодами.

Сфера компетенції державної влади має включати:

- визначення і законодавче закріплення мінімальних, гарантованих усім громадянам країни соціальних стандартів;
- макроекономічну ув'язку і координацію основ політики, яка здійснюється в галузях соціальної сфери;
- пряме фінансування обмеженої кількості пріоритетних соціальних програм і розпорядження фондом соціальних субвенцій, призначенням для цільової підтримки територій, що знаходяться в особливо несприятливій ситуації (наприклад, Донбас).

Сучасна система мінімальних соціальних стандартів має бути дворівневою:

- перший рівень – мінімум, який є обов'язковим по всій території України (це сфера відповідальності державної влади);
- другий рівень – регіональні соціальні стандарти, які є вищими за державні. Це перевищення забезпечується (якщо для цього є можливості) за рахунок місцевих бюджетів, позабюджетних та інших джерел.

Здійснення ефективних заходів соціальної політики в Україні за вказаними напрямками є запорукою суспільного розвитку, збагачення соціального потенціалу й підвищення добробуту людей, а також інтеграції у європейське співтовариство, чий досвід у формуванні та реалізації соціальної політики є надзвичайно цінним для України.

Інформаційні джерела

1. Великий тлумачний словник сучасної української мов (з дод., допов. та CD) / уклад. і голов. ред. В. Т. Бусел. – Київ ; Ірпінь : ВТФ «Перун», 2009. – 1736 с.
2. Гончарова С. Ю. Соціальна політика : навч. посіб. / С. Ю. Гончарова, І. П. Отенко. – Харків : Вид. ХДЕУ, 2003. – 200 с.
3. Державна служба статистики України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua>. – Назва з екрана.
4. Закон України «Про освіту» [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2145-19>. – Назва з екрана.
5. Закон України «Про соціальні послуги» [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2671-19>. – Назва з екрана.
6. Маргулян Я. А. Социальная сфера региона как пространство развития человеческого капитала / Я. А. Маргулян, А. Ю. Булатецкая // Экономика, право, организация и управление в социальной работе : сб. науч. тр. – Санкт-Петербург, 2017. – С. 19–28.
7. Соціалізація відносин у серії праці в контексті стійкого розвитку : монографія / [А. М. Колот та ін.] ; за наук. ред. д-ра екон. наук, проф. А. М. Колота ; Держ. вищ. навч. закл. «Київ. нац. екон. ун-т ім. Вадима Гетьмана». – Київ : КНЕУ, 2010. – 348 с.
8. Соціальна відповідальність у трудових відносинах: теорія, практика, регулювання ризиків : монографія / Грішнова О. А., Міщук Г. Ю., Олійник О. О. ; Нац. ун-т вод. госп-ва та природокористування. – Рівне : НУВГП, 2014. – 217 с.
9. Соціальна політика в Україні : монографія / О. В. Макарова Ін-т демографії та соціальних досліджень ім. М. В. Птухи НАН України. – Київ, 2015. – 244 с.
10. Соціальна політика : [навч. посіб. для слухачів, аспірантів, докторантів спеціальності «Державне управління»] / [В. А. Скуратівський, О. М. Палій, Е. М. Лібанова]. – Київ : Вид-во УАДУ, 1997. – 360.
11. Соціальні результати державних програм: теоретико-методологічні та прикладні аспекти оцінювання : монографія / [Е. М. Лібанова та ін. ; за ред. Е. М. Лібанової] ; Нац. акад. наук України, Ін-т демографії та соц. дослідж. ім. М. В. Птухи. – Київ ; Умань : Сочінський [вид], 2012. – 311 с.
12. Соціально-економічний стан України: наслідки для народу та держави : нац. доп. / О. І. Амоша [та ін.] ; заг. ред. В. М. Геець [та ін.] ; НАН України. Секція суспільних і гуманітарних наук. – Київ : НВЦ НБУВ, 2009. – 687с.
13. Удотова Л. Ф. Соціальна статистика : підручник / Удотова Л. Ф. – Київ : КНЕУ, 2002. – 376 с.
14. Україна 2016–2017: ознаки прогресу та симптоми розчарування (аналітичні оцінки) [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://razumkov.org.ua/uploads/article/2016-2017_Pidsumky.pdf. – Назва з екрана.
15. Ягодка А. Г. Соціальна інфраструктура і політика : навч. посіб. / Ягодка А. Г. – Київ : КНЕУ, 2000. – 212 с.

1.6. ПРОБЛЕМИ ОРГАНІЗАЦІЇ ДИСТАНЦІЙНОЇ ТРУДОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПРАЦІВНИКІВ ЦИФРОВОГО МАРКЕТИНГУ В УМОВАХ ЕКОНОМІКИ ВРАЖЕНЬ

Анотація. Окреслено ключові проблеми пов'язані з організацією дистанційної діяльності фахівців у галузі digital marketing. Показані шляхи вирішення цих проблем: організація віртуальних команд маркетологів, що базуються на спільних цінностях у сприйнятті самої діяльності, її продуктів та очікуваних впливів; використання інструментів групової роботи в Інтернет та хмарних технологій; підготовка мультимедійних продуктів для розміщення і поширення в мережі Інтернет, соціальних мережах та месенджерах.

Ключові слова: дистанційна діяльність, цифровий маркетинг, економіка вражень, спільні цінності, інструменти групової роботи, мультимедійні продукти

Актуальність. В сучасних умовах ведення бізнесу, розвитку інформаційних технологій та Інтернету, а також виникненні ускладнень ведення справ внаслідок пандемії, збільшується значущість дистанційної діяльності фахівців, зокрема у галузі digital marketing. Кількість людей, які працюють з дому, стає дедалі більше по всьому світу. В першу чергу це стосується розвинених країн. З розвитком доступності Інтернету динаміка збільшення популярності віддаленої роботи буде рости глобально. За даними статистики за грудень 2019 року зросла частка людей, які працюють віддалено [1]. До цього вона була стабільно в рамках 2–3 %, а тепер збільшилася до 4,2 %. Кількість ремоут вакансій в Україні зростає, причому за рахунок девелоперів – у другому півріччі 2019 року 11 % вакансій для девелоперів дозволяли віддалену роботу, 5 % були чисто віддаленими. Для недевелоперів таких вакансій було 7 % і 3 % відповідно. За даними US Census Bureau, частка людей, які працюють на дому, хоча і відносно невелика, але стабільно зростає. За період з 2000 по 2019 рік по всьому світу вона зросла з 3,3 % до 6,2 %. І ці дослідження стосуються лише ринку фрілансу. Іншу статистику ми побачимо після закінчення всесвітньої пандемії 2020 року, внаслідок якої

більшість фахівців не тільки у сфері digital marketing, була змушена перейти на дистанційну діяльність.

Постановка проблеми. Не зважаючи на те, що більшість процесів у цифровому маркетингу має нематеріальний, а інформаційний характер, тобто не вимагає налаштування складних виробничих процесів, наприклад як діяльність на заводі, проте організація праці в інформаційному середовищі, взаємодія віртуальних команд при виконанні проекту, взаємодія із замовником дистанційним чином містять велику кількість невирішених проблем.

Мета дослідження – розробка рекомендацій щодо вирішення проблем організації дистанційної трудової діяльності працівників цифрового маркетингу в умовах економіки вражень.

Аналіз переваг і недоліків дистанційної роботи

В умовах пандемії 2020 більшість працівників компанії була переведена на вимушену дистанційну діяльність. За даними дослідження «Дистанційний режим роботи під час пандемії COVID-19» 2020 р. [2] у 25 країнах опитано понад 3 тисячі представників різних професій, які працюють в офісах, зроблено висновки, що формат дистанційної роботи має переваги для більшості респондентів: 82 % хотіли б працювати віддалено один день на тиждень або більше після закінчення карантину, а 71 % респондентів, які ніколи не працювали вдома до пандемії 2020 р. хотіли б працювати віддалено принаймні один день на тиждень у майбутньому.

Аналіз статистики 2020 р. свідчить про те, що загалом переваг у роботі більше ніж недоліків, що зокрема позитивно відображається на результативності праці: 55 % опитаних респондентів, вважають, що зможуть дистанційно виконувати індивідуальну роботу краще або навіть набагато краще, ніж в офісі. Що стосується командної завдань роботи, то 76 % респондентів досі відчувають зв'язок зі своїми колегами, працюючи віддалено та незважаючи на відсутність фізичної дистанції. Проте 58 % відзначили, що ефективніше співпрацювали би в межах офісу, а ніж вдома.

Ефективність дистанційної роботи залежить від сфери діяльності. Більше половини, 53 % опитаних, зазначили, що їх продуктивність не змінилася в умовах дистанційної роботи. У 24 % продуктивність зросла, проте 23 % відзначили, що ефективність знизилась. Найчастіше зростання продуктивності відзначають в сфері фінансових послуг, професійних послуг та технологій, проте в галузі права, освіти та досліджень, навпаки, вона знизилася.

Авторами дослідження узагальнено переваги та недоліки дистанційної діяльності фахівців у галузі цифрового маркетингу (табл. 1.6.1).

Таблиця 1.6.1 – Переваги та недоліки дистанційної діяльності фахівців у галузі цифрового маркетингу

	Переваги	Недоліки
Для співробітника	Економія часу на дорогу на роботу і до дому; Зменшення чинників, що відволікають на роботі; Можливість планувати свій день власним чином, гнучкість; Комфортні умови роботи; Можливість працювати на лікарняному	Збільшення чинників які відволікають вдома; Важкість самоорганізації; Відчуття непотрібності компанії; Асоціальність та обмеження спілкування; Висока конкуренція у фрілансі; Відсутність кар'єрного росту
Для компанії	Зменшення офісних витрат та витрат на устаткування, економія на лікарняних; Можливість вибору більш високо-кваліфікованих кадрів; Продуктивність та результативність, можливість оплачувати тільки кінцевий результат, а не кількість проведених людино-годин в офісі	Складність втілення основних функцій менеджменту (планування, організації, мотивації, контролю); Складність побудови тимблдингу та корпоративної культури; Складність виведення нових співробітників на роботу

Виявлені переваги і недоліки стосуються як роботодавців так і працівників. Наступним кроком маємо проаналізувати можливі ускладнення і проблеми, що пов'язані із дистанційною діяльністю.

Проблеми пов'язані з організацією дистанційної діяльності фахівців галузі цифрового маркетингу

У традиційному режимі діяльності має місце послідовне виконання завдань, визначених в рамках посадових обов'язків та завдань в інших сферах життєдіяльності співробітника (які виникають в повсякденному житті і пов'язані з домашнім господарством, відпочинком, фізичним і культурним розвитком і т. п.), які він виконує поза робочим часом. Разом з тим, виконання дистанційної діяльності, аналогічно з іншими способами організації гнучкого режиму праці, передбачає паралельно-послідовне виконання трудової і «поза трудової» діяльності, так як допускає варіації початку, закінчення і тривалості робочого часу протягом доби (тижня, або іншого календарного періоду). Таким чином відбувається просторова й тимчасова інтеграція трудової діяльності в «поза трудову» життя працівника [3]. В таких умовах виникають специфічні проблеми організації дистанційної діяльності фахівців, зокрема у галузі digital marketing.

Особливість діяльності працівників у сфері цифрового маркетингу – це робота у командах над проектами. Передумовами успішного конкурентоспроможного ведення діяльності є надання спеціалістами якісного мультимедійного продукту, який вражає замовника. Економіка вражень – це парадигма сучасності. Враження сприяють поширенню, контенту задіюють емоції та розум, стимулюють до активності споживача, що в кінцевому підсумку необхідно виробнику товарів та послуг. Таким чином головною задачею спеціалістів digital marketing – є створення вражень та передача їх на основі цифрового контенту для розміщення і поширення в мережі Інтернет, соціальних мережах та месенджерах.

Уточнення специфіки діяльності digital маркетологів дозволяє нам розробити більш чіткі рекомендації щодо організації їх дистанційної діяльності. На нашу думку, основна ідея побудови успішної дистанційної діяльності має ґрунтуватись на організації віртуальних команд маркетологів, що базуються на спільних цінностях у сприйнятті самої діяльності, її продукті та очікуваних впливах.

Розглянемо основні проблеми планування та організації дистанційної діяльності. Всі проблеми доцільно розподілити за етапами управлінської діяльності.

1. Етап – планування

Технічне і програмне забезпечення.

Проблема неможливості встановлення програмного забезпечення, що обрала фірма в зв'язку із некомпетентністю працівників у даних питаннях. Рішення проблеми може відбуватись шляхом встановлення програм, які дають змогу переглядати робочий стіл кожного окремого працівника та дистанційно в режимі он-лайн, скеровувати його дії при встановленні програмного забезпечення адміністратором. До таких програм відносить, наприклад, TeamViewer, TightVNC, LiteManager Free, AnyDesk, Chrome Remote Desktop, X2GO, Ammyy Admin, та інші.

Проблема відсутності необхідного технічного устаткування для дистанційної роботи співробітника. Рішення полягає у забезпеченні працівників мікрофоном, навушниками, вебкамерами, ноутбуками при необхідності.

Організація комунікації.

Проблема відсутності працівника на зв'язку у необхідний час. Розглянемо можливі причини виникнення проблеми та шляхи її вирішення.

1. Різниця у часових поясах роботи працівників. Вирішення проблеми можливо шляхом визначення робочих часів працівника у профайлі, у робочій групі проектуЮ або іншим доступним способом. Визначення робочих часів із указанням часового поясу дозволить колегам орієнтуватись, коли проводити зустріч он-лайн.

2. Слабкий сигнал Інтернету. Для вирішення цієї проблеми компанії рекомендовано видати наказ про необхідність використання домашньої лінії Інтернету, та виключити можливість використання мобільного Інтернету або Інтернету поза домом.

3. Відсутність звуку, відео під час комунікації. Для вирішення цієї проблеми рекомендовано забезпечити працівників якісними навушниками, мікрофоном, веб-камерою, сучасними смартфонами при необхідності.

Виведення нових співробітників.

В дистанційній діяльності існує проблема організація виходу нових співробітників на роботу. Для безпосередніх керівників і HR-команди це серйозний виклик. Треба думати, як організувати їх роботу віддалено, провести першу вступну зустріч, видати і налаштувати техніку. Особливо загострюється ситуація, коли новачки приходять на junior-позиції, на своє перше робоче місце. Серед них є студенти, які живуть в гуртожитках, у них є Інтернет, техніка, але немає робочого місця, де вони можуть 8 годин працювати, щоб їх ніхто не відволікав. Крім того проблемою є пошук нових кадрів. Рішення проблеми – це проведення співбесіди он-лайн, надання тестових завдань.

2. Етап організації

Дистанційна діяльність передбачає децентралізацію праці в просторі і часі. Можна виділити 2 типи організації дистанційної діяльності в залежності від ринку роботодавця:

- а) ринок найму;
- б) ринок фрілансу.

На ринку найму більша частина планування і організація дистанційної діяльності здійснюється безпосередньо роботодавцем, шляхом встановлення комплексного програмного забезпечення для встановлення завдань, контролю часу перебування робітників за комп'ютером та трекером часу виконання завдань. Співробітник має підпорядкувати свій графік роботи під роботодавця та слідувати настановам. Менша частина планування діяльності йде на самоорганізацію співробітника. На ринку фрілансу, навпаки, збільшується значущість самоорганізації, оскільки робітник не працює в системі, а сам шукає проекти, планує, організує, контролює, мотивує себе.

Самоорганізація.

Проблема самоорганізації дистанційної роботи вирішується шляхом застосування наступних рекомендацій.

Виділити окремий простір для роботи вдома;

Підтримувати здоровий баланс роботи та особистого життя, постаратись створити чітку межу між роботою та іншими персональними активностями.

Робота за графіком. Необхідно виділити найбільш продуктивні 8 годин на добу і працювати щодня, не відкладаючи завдання. В екстрених випадках може бути робота у незапланований час, це може бути нічні часи, вихідні, проте рекомендовано вийти на графік, що повторюється.

Мінімізувати спілкування, що не відноситься до роботи, не відволікатись. Не починати робочий день із розваг, не відволікатись в процесі дня на оточуючих, повідомлення месенджерів та електронну пошту, що не стосується роботи та ін.

Якщо необхідно відволіктись, то слід записувати годину, о якій відволіклись і давати собі відміряний час на це, наприклад, не більше 10 хвилин.

Записувати всі завдання і перевіряти їх виконання, перевіряти прогрес виконання завдань щодня. Можливо використовувати різні інструменти для розподілення діл за значущістю, матриці розподілу робочого часу та ін.

Організація командної роботи у проектах.

Проблема необхідності водночас працювати над однією задачею. Складно вести єдиний документообіг компанії, обмінюватися великими файлами, працювати над різними розділами одного документа. Для вирішення проблеми рекомендовано використовувати хмарні технології для групового перегляду матеріалів. Необхідно розвинути навички створення і зберігання файлів в таких хмарних продуктах як Dropbox, Google Disc та ін. Такий патерн є корисним для формування навичок ефективної командної дистанційної діяльності.

Проблема встановлення та розподілення задач у команді. Рішення проблеми наступні. Встановлення та розподілення задач необхідно обов'язково фіксувати. В деяких фірмах застосовують такий принцип: «Не має записаного завдання – не має завдання». В умовах необхідності здійснення великої кількості завдання актуальним є використання допоміжного програмного забезпечення, яке надасть змогу не забути про наявність завдань, розподілити їх виконання у часі, узгодити виконання із іншими учасниками проекту, які зможуть побачити відмітки про виконання встановленої задачі. Існують комплексні програмні рішення, наприклад Worksession, amoCRM, Bitix24 та ін., проте їх впровадження та обслуго-

вування пов'язано із значними витратами. Встановлення задач у команді може відбуватись і на основі безкоштовних продуктів, наприклад Goggle Calendar та ін.

Проблеми непорозуміння в команді. При використанні тільки месенджерів і пошти, як засобів комунікації, може виникнути непорозуміння, можуть бути втрачені важливі нюанси. Рішення проблеми: дзвінки по телефону, за підсумком розмови написання короткого звіту з трансляцією підсумків команді.

Різний час роботи. Складання розкладу комунікацій зі співробітниками, що працюють в різних часових поясах. Рішення проблеми наступні. Вказати у профайлі співробітника часового поясу і часу, коли з ним можна зв'язатися в єдиному форматі. Внести всі заплановані зустрічі в календар, щоб колеги знали, в який час співробітник доступний для спілкування, а в яке – ні;

Контроль, коригування, вдосконалення.

Проблеми зворотного зв'язку. Немає можливості проводити збори і отримувати зворотний зв'язок від співробітників, якщо рішення компанії якимось чином їх стосуються (наприклад, введення нових регламентів, встановлення лімітів). Рішення проблеми: використовувати єдину платформу спільного користування інформацією, наприклад Confluence, WeVue, Work session.

Проблеми необхідності оперативного реагування та зміни планів. При реалізації великих проектів із участю команди виникають спірні моменти, різні точки зору, які вимагають оперативного вирішення, обговорення великою кількістю учасників. Рішення проблеми: вирішення питань в чаті або за допомогою відеоконференції. Що використовувати: Slack, Skype, Zoom, HipChat.

Проблеми контролю продуктивності та додержання строків виконання проекту. Керівнику проблематично відстежувати чим зайняті віддалені співробітники, скільки часу витрачають на виконання завдань. Як оперативно відслідковувати в якій стадії реалізації знаходиться продукт, при роботі над ним великої кількості фахівців. Рішення проблеми: регулярно ставити співробітникам чіткі завдання, які обмежені в часі і

кількісно вимірні; використання інструментів для регулярної постановки завдань, а також для відстеження їх виконання. Рекомендовано використовувати тайм-трекери. Тайм треки (від англ. Time tracker) – це програми, за допомогою яких можна відстежувати всю діяльність людини в його робочий час. Крім того рекомендовано використовувати системні програми планування завдань для всієї фірми, такі як Jira, Bitrix24, AmoCRM, Trello, Megaplan, iDoneThis.

Окремої уваги на нашу думку, слід приділити обґрунтуванню методу управління, і ролі у цьому процесі зворотного зв'язку. Ґрунтуючись на уявленнях кібернетичного підходу, всі відомі в сучасному менеджменті методи управління підприємством можна розділити на детермінований, програмно-цільовий і ціннісно-орієнтований [3]. В якості ознак класифікації управління використовуються чинники зворотного зв'язку і цілепокладання.

Застосування детермінованого методу в організації має на увазі перш за все цілепокладання. Зворотній зв'язок забезпечує сувору відповідність поведінки системи розробленої програми. Призначення зворотного зв'язку – виявити відхилення об'єкта управління і привести його у запланований стан. Головним критерієм для програмно-цільового методу є мета, а не план. Механізм зворотного зв'язку забезпечує не тільки фіксацію відхилень і формування відповідних керуючих впливів, але і більш складні дії з аналізу обставин, сприяють виникненню цих відхилень.

Ціннісно-орієнтований метод передбачає можливості зміни не тільки плану, але і цілі. Незважаючи на те, що мета є внутрішнім спонукальним мотивом, все ж визначальним чинником цілепокладання є система цінностей. Вона представляє найбільш стійку категорію людських відносин, що сформувалася протягом усього попереднього досвіду практичної та інтелектуальної діяльності.

На нашу думку, ціннісно-орієнтований метод управління у цифровому маркетингу є найбільш доцільним, що пов'язано із специфікою роботи. Коли замовник оцінює роботу команду діджитал маркетологів, то рішення відбувається на основі власних відчуттів, вражень, з великою часткою суб'єктивності.

Робота команди має коригуватись не відповідно їх цілям, або планам, а відповідно вражень замовників, відповідно його цінностей, які повинна віднайти команда. Віднайти цінності замовника, або запропонувати йому нові – це мета успішної командної роботи. Розуміючи цінності замовника команда втілює їх у мультимедійному продукті. Цей процес має багато ітерацій, і чим більша вірогідність отримати зворотний зв'язок, зрозуміти враження замовника та відновити продукт, тим більше шансів дійти до кращих результатів взаємодії команди проекту і замовника.

Мотивація.

Проблеми формування корпоративної культури. Співробітники, що працюють віддалено, втрачають важливі моменти, які обговорюються на зборах і заходах в офісі. Рішення проблеми: завести блог компанії, відображати в ньому важливі і не дуже моменти роботи, залучити туди співробітників, мотивувати їх залишати там свої коментарі, ділитися публікаціями, пов'язаними з робочими моментами і т. д.

Проблеми розвитку тимбілдингу, соціалізації, спілкування. Співробітники, що працюють віддалено упускають моменти неформального спілкування в офісі, що зміцнює міжособистісні відносини і взаєморозуміння колективу. Рішення проблеми: В моменти неформального спілкування – дзвінки по відеозв'язку. Рекомендовано використовувати сучасне програмне забезпечення: Zoom, Skype, Sqwiggle, HipChat. Рекомендовано організовувати проекти для спілкування колег, наприклад, «Віртуальна кухня»: тричі на тиждень в Skype півгодини за чаєм-кавою співробітники діляться новинами, хто що прочитав, подивився; «Messydesk» передбачає надання фотографії свого робочого місця у груповий чат»; гра в квіз та ін. Ігри, конкурси, неформальне спілкування поживляють мотивацію співробітників.

Проблеми формування кар'єрного зростання. Етапи кар'єри та особливо швидкість просування по цих етапів не є чимось жорстко фіксованим у галузі цифрового маркетингу. У деяких сферах соціальної діяльності (зокрема у digital marketing) взагалі буває важко визначити, що таке «швидка» кар'єра і що таке «повільна» кар'єра. Рішення побудови

кар'єрного зростання пропонується на основі побудови персональних кар'єрних карт для кожного окремого співробітника. У цих картах вказуються персональні цілі у кількісних та якісних показниках, охоплюються різнобічні сфери професійного зростання, наприклад, саморозвиток, лідерські якості, креативність, економічна ефективність. Побудова кар'єрної карти має відбуватись двостороннім чином, тобто учасниками процесу є з одного боку – керівник, з іншого – співробітник. Спершу співробітник розробляє власні плани, далі – керівник їх редагує. Такий спосіб є найбільш ефективним, тому що дозволяє здійснити планування розвитку особистості та професіонала найбільш толерантним шляхом, враховуючи власну думку людини, а тому є більш потужним інструментом мотивації, ніж, наприклад, директивний спосіб встановлення планів.

3. Особливості використання інструментів групової роботи в Інтернет та хмарних технологій при дистанційній діяльності

Організація робочого процесу може бути на основі програмного забезпечення, яке охоплює або розрізнені функції, або інтегровані функції створення спільного контенту та управління робочим (табл. 1.6.2).

Таблиця 1.6.2 – Порівняння видів програмного забезпечення при дистанційній діяльності

	Вид програмного забезпечення	Приклади
Окремі функції	Програмне забезпечення для виконання окремих задач, що містить сервіс Google	Calendar, Drive, Docs, Sheets, Drawings, Forms, Hangouts Gmail та ін.
	Програмне забезпечення та хмарні технології для виконання окремих задач	WhatsApp, Telegram, Slack, Worltimebuddy, Zoom, Skype, Sqwiggle, HipChat, Jira, Trello, iDoneThis, Dropbox та ін.
Інтегровані функції	Комплексне програмне забезпечення управління проектами	Worksection, Bitrix24, Megaplan, amoCRM, YouGile та ін.

Комплексне програмне забезпечення управління проектами втілюється організаціями. Недоліки: його практичне застосування вимагає великих затрат на придбання та на-

вчання працівників. Переваги: можливість спростити процеси управління проектами, поліпшити планування та контроль, досягти більших результатів роботи.

Програмне забезпечення, що розроблено Google. Недоліки: використання великої кількості сервісів водночас може знижувати концентрацію уваги та відволікати. Переваги: безкоштовність, доступність, простота встановлення та використання, легкість сприйняття, поширеність, можливість спростити організацію робочих процесів.

Програмне забезпечення для виконання окремих задач. Недоліки: не достатня поширеність, використання великої кількості сервісів водночас може знижувати концентрацію уваги та відволікати. Переваги: доступність, простота встановлення та використання, легкість сприйняття, можливість спростити організацію робочих процесів, можливість використання демо-версій, деякі сервіси безкоштовні.

Висновки. В результаті проведеного дослідження запропоновані рекомендації щодо вирішення проблем організації дистанційної трудової діяльності працівників цифрового маркетингу в умовах економіки вражень. Аналіз статистики виявив тенденцію до зростання популярності дистанційної роботи у світі. Проаналізовано переваги та недоліки дистанційної роботи. Виявлена особливість ведення дистанційної діяльності у цифровому маркетингу, а саме робота у межах проектів, що обумовлює складності організації та планування командної роботи. При розрізненості команди в просторі і в часі існує безліч труднощів, для комунікації, оперативності взаємодії, взаєморозуміння співробітників і т. д. Зовсім не обов'язково, що та чи інша команда, яка працює віддалено, або має в штаті співробітників, що працюють у віддаленому режимі зіткнеться з усіма узагальненими вище проблемами. І вже тим більше не обов'язково користуватися всіма можливими програмними продуктами при організації процесів роботи. Спроба запровадити відразу всі рекомендації з вирішення проблем може збентежити співробітників і уповільнити робочий процес і ефективність вирішення питань.

Інформаційні джерела

1. Петров О. Як українські ІТ-фахівці працюють віддалено (інфографіка) [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://news.finance.ua/ua/news/-/466438/yak-ukrayinski-it-fahivtsi-pratsyuyut-viddaleno>. – Назва з екрана.
2. Носаченко О. Дистанційний режим роботи під час пандемії COVID-19 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://nv.ua/ukr/biz/experts/pandemiya-koronavirusu-i-novi-ofisi-shcho-zminitsya-pislya-karantinu-ostanni-novini-50082485.html>. – Назва з екрана.
3. Пушкар А. И. Управление информационной деятельностью предприятий в экономике знаний : монография / А. И. Пушкар, С. А. Назарова, К. С. Сибилев ; под ред. докт. экон. н., профессора Пушкар А. И. – Харьков : ХНЭУ, 2011. – 570 с.
4. Орлов В. Б. Удаленная работа как новая реалья трудовых отношений: анализ факторов предрасположенности к удаленной работе [Електронний ресурс] / Орлов В. Б., Бураншина Е. И. // Вестник ЮГУ. – 2014. – № 4 (35). – Режим доступу: <https://cyberleninka.ru/article/n/udalennaya-rabota-kak-novaya-realija-trudovyh-otnosheniy-analiz-faktorov-predraspolozhennosti-k-udalennoy-rabote> (дата обращения: 04.05.2020). – Назва з екрана.
5. Удаленная работа: технологии и опыт организации / Конобец Ф. Д., Лаас Н. И., Гурова Е. В., Романова И. А. // Вестник ГУУ. – 2019. – № 7. – Режим доступу: <https://cyberleninka.ru/article/n/udalennaya-rabota-tehnologii-i-opyt-organizatsii> (дата обращения: 04.05.2020). – Назва з екрана.

1.7. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ ТА ОЦІНКА ОПЛАТИ ПРАЦІ В ГАЛУЗІ ОСВІТИ В КОНТЕКСТІ ІМПЛЕМЕНТАЦІЇ КОНЦЕПЦІЇ ГІДНОЇ ПРАЦІ

У теорії та практиці імплементації концепції гідної праці важливе місце посідають питання оплати праці. Гідна, справедлива, прозора оплата праці є невід’ємним елементом та ключовою характеристикою концепції гідної праці. Заробітна плата, яку отримують наймані працівники у процесі реалізації своєї здатності до праці, відіграє основну роль у створенні належних умов для відтворення робочої сили, професійного та особистісного зростання, підвищення якості життя. Від її розміру залежить добробут працівників і їхніх родин, можливості людини задовольняти потреби, розвиватися, зміцнювати здоров’я, підтримувати працездатність, що, безперечно, є ключовим з точки зору концепції гідної праці.

Численні дослідження автора засвідчують, що політика оплати праці є чи не найбільш проблемною для українського суспільства, яка гальмує соціально-економічний розвиток. До найбільш актуальних проблем оплати праці, які негативно характеризують її з погляду реалізації принципів гідної праці, належать:

- низький рівень, який часто не забезпечує навіть простого відтворення робочої сили;
- тінізація заробітної плати, зокрема внаслідок низької соціальної відповідальності бізнесу та громадян;
- порушення законодавства у сфері оплати праці, основних положень колективних угод і договорів, що робить політику оплати праці непрозорою, формує у працівників відчуття несправедливості;
- незадовільна диференціація заробітної плати загалом та її окремих складників на різних рівнях, в різних видах економічної діяльності, серед різних категорій і професійних груп працівників;
- брак узгодженості розмірів заробітної плати працівників зі складністю завдань і обов’язків, рівнем кваліфікації, умовами і результатами праці;

– відсутність соціальних гарантій, надання їх лише у випадках і розмірах, передбачених законодавством, а іноді не виплата компенсацій і винагород обов’язкового характеру, тощо.

Наведені проблеми та вузькі місця негативно характеризують політику оплати праці з погляду імплементації принципів гідної праці, негативно впливають на лояльність і мотивацію працівників, спричиняють загострення суперечностей між працею та капіталом, міграцію та відтік людського капіталу, особливо з таких видів економічної діяльності, як охорона здоров’я, освіта, наука, сфера послуг, розвиток яких має першочергове значення для забезпечення економічного розвитку країни. Зазначене своєю чергою обумовлює необхідність опрацювання інноваційних механізмів формування політики оплати праці на засадах гідної праці.

Незважаючи на постійний науковий дискурс питань гідної праці, зокрема її оплати, серед наукової спільноти, а також підвищений інтерес до цих питань з боку державних органів влади, політичних діячів, концепт гідної оплати праці залишається малодослідженим, потребує розробки інструментарій оцінювання політики оплати праці з погляду імплементації принципів гідної праці на різних рівнях, зокрема і галузевому.

Теоретико-методологічні засади гідної оплати праці

З-поміж очікуваних результатів реалізації Програми гідної праці МОП для України на 2016–2019 рр.⁸ – розроблення та введення в дію політики щодо заробітної плати та доходів з наголосом на рівні можливості. Задекларована політика заробітної плати та доходів спрямована на розв’язання трьох основних проблем – заборгованості з виплати заробітної плати, неадекватного рівня мінімальної заробітної плати та гендерних розривів в оплаті праці.

⁸ Програма гідної праці МОП для України на 2016–2019 роки [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---sro-budapest/documents/genericdocument/wcms_470684.pdf. – Назва з екрана.

1.7. Теоретико-методологічні засади та оцінка оплати праці в галузі освіти в контексті імплементації концепції гідної праці

Варто зауважити, що зазначені принципи політики оплати праці є базовими. Наведений перелік не є вичерпним й практична реалізація цих принципів не даватиме підстав стверджувати про забезпечення гідної оплати праці з огляду на важливість інших, не менш значущих характеристик, про які йтиметься далі.

Поширеним є трактування гідної заробітної плати як такої, що забезпечує розширене відтворення людського та трудового потенціалу, економічну свободу найманому працівникові та його родині⁹.

За такого підходу єдиною ознакою гідної оплати праці є її рівень. Такий підхід не повною мірою характеризує зміст гідної оплати праці, оскільки акцентується увага на виконанні нею лише відтворювальної функції, в той час як реалізації інших функцій не приділяється уваги.

Звужений підхід до тлумачення гідної заробітної плати притаманний Т. Кір'ян, Ю. Кулікову та В. Сафонову, які це поняття розглядають як адекватний заробіток в умовах мотивованої продуктивної праці¹⁰.

Ширше тлумачить поняття «гідна оплата праці» О. Дороніна, виокремлюючи такі її характерні риси, як: рівень заробітної плати, що відповідає світовим стандартам, вартості життя та вартості робочої сили; справедлива заробітна плата у порівнянні з іншими працівниками; відповідність кількості та якості праці; своєчасна виплата¹¹.

Зважаючи на виокремлені науковцем характеристики, гідна оплата праці характеризується не тільки рівнем, а і справедливістю, об'єктивністю диференціації та своєчасністю виплати.

⁹ Абузярова Н. А. Заработная плата: правовое регулирование : монография / Н. А. Абузярова. – Москва : РГ Пресс, 2016. – 320 с.

¹⁰ Кір'ян Т. М. Гідна заробітна плата у становленні соціальної держави / Т. М. Кір'ян, Ю. М. Куліков, В. В. Сафонов // Вісник соціально-економічних досліджень. – 2014. – № 1 (52). – С. 25.

¹¹ Дороніна О. А. Теорія та практика формування багаторівневої кадрової політики в контексті забезпечення гідної праці в Україні : монографія / О. А. Дороніна. – Донецьк : ДонНУ, 2013. – 395 с.

Близьким до наведених поглядів є підхід, запропонований В. Антонюк, яка наводить такі дефініції гідної оплати праці: 1) певний рівень оплати праці окремих працівників, що забезпечує нормальне відтворення робочої сили й можливості розвитку людського потенціалу родини працівника, є адекватним його трудовим зусиллям та кваліфікації; 2) відповідна система оплати праці, яка забезпечує дотримання соціально-трудових прав найманих працівників, є справедливою та здійснюється з використанням сучасних досягнень організації заробітної плати на підприємствах і в установах¹².

Заслужовує на увагу підхід Т. Перегудової, яка тлумачить гідну оплату праці як складову гідної праці, що спрямована на виконання відтворювальної, стимулювальної, оптимізаційної та соціальної функцій¹³.

Аналіз програмних матеріалів діяльності окремих інститутів громадянського суспільства (політичних партій, профспілкових організацій, професійних асоціацій), дав змогу виокремити такі характеристики концепту гідної оплати праці:

- гарантування економічної свободи найманому працівникові;
- забезпечення умов для розширеного відтворення, професійного розвитку, повноцінного відпочинку, доступу до надбань цивілізації;
- своєчасність виплати заробітної плати;
- справедливий розподіл результатів суспільної праці між найманими працівниками та власниками;
- об'єктивна диференціація заробітної плати, зокрема забезпечення оптимальних співвідношень в оплаті праці керівників та інших категорій персоналу;
- справедливе оподаткування трудових доходів;
- розвиток договірної регулювання заробітної плати;

¹² Антонюк В. П. Соціальна політика у сфері оплати праці: проблеми та шляхи забезпечення її гідного рівня (на прикладі промисловості) / В. П. Антонюк // Управління економікою: теорія та практика : зб. наук. пр. – Київ : ІЕП НАНУ, 2016. – С. 7.

¹³ Перегудова Т. Соціальні стандарти гідної оплати праці та їх дотримання в Україні / Т. Перегудова // Україна: аспекти праці. – 2014. – № 2. – С. 36.

1.7. Теоретико-методологічні засади та оцінка оплати праці в галузі освіти в контексті імплементації концепції гідної праці

- забезпечення першочерговості виплати заробітної плати у разі банкрутства підприємства;

- використання інноваційних систем оплати праці тощо.

Як бачимо, інститути громадянського суспільства відходять від звуженого розуміння концепту гідної оплати праці, апелюючи до принципів справедливості в розподілі благ та доповнюючи базові характеристики інноваційними та ринковими компонентами.

На основі комплексного підходу та з урахуванням цільових пріоритетів гідної праці, виокремлених МОП (що пов'язані із забезпеченням прав, соціальною справедливістю, розвитком соціального партнерства тощо), нами сформульовано визначення *гідної оплати праці*. Останню пропонуємо тлумачити як організаційно-економічний механізм визначення основних параметрів заробітної плати, що забезпечує: гідний рівень винагороди; справедливий розподіл граничного продукту, створеного найманим працівником, між власником і працівником; об'єктивну диференціацію заробітної плати; своєчасну виплату заробітної плати; транспарентність; неупереджене ставлення до працівників; задіяння ринкових і договірних елементів регулювання розміру та структури винагороди, а також використання інноваційних підходів до формування різних складників заробітної плати.

Інструментарій оцінювання оплати праці з погляду реалізації концепції гідної праці на галузевому рівні

Для оцінювання оплати праці у контексті реалізації принципів гідної праці мають бути сформовані індикатори, розроблені методика та відповідний інструментарій. У результаті оцінювання має бути визначено міру гідності оплати праці, тобто міру реалізації принципів гідної праці.

Сформулюємо основні *методичні засади розробки інструментарію оцінювання оплати праці з погляду реалізації концепції гідної праці на галузевому рівні*:

- в основу методології формування інструментарію мають бути покладені виокремлені МОП цільові пріоритети гідної праці;

- під час розробки індикаторів гідної оплати праці потрібно виходити з концептуальних засад щодо її трактування;

- індикатори мають бути простими, зрозумілими та інформативними (наявність інформаційної бази для вимірювання фактичного рівня);

- має бути встановлена вагомість індикаторів для виокремлення пріоритетних напрямів удосконалення політики оплати праці;

- необхідною є розробка стандартів за кожним індикатором для визначення міри відхилення тих чи тих аспектів оплати праці від стандартів й розробки відповідних заходів;

- у разі здійснення порівняльного аналізу політики оплати праці в різних видах економічної діяльності (галузях) має бути розроблена методика визначення комплексного показника, на основі якого можна здійснити рейтингування видів економічної діяльності (галузей);

- необхідно розробити діапазони значень комплексного показника гідної оплати праці для визначення його рівня;

- важливим є аналіз динаміки комплексного показника гідної оплати праці з метою виявлення тенденцій у сфері оплати праці.

На основі узагальнення різних підходів до виокремлення індикаторів гідної оплати праці та з урахуванням сформульованих концептуальних засад щодо її трактування нами сформовано набір індикаторів оцінювання політики оплати праці з погляду реалізації концепції гідної праці на галузевому рівні.

Для встановлення вагомості індикаторів і визначення їх достовірності нами використано метод експертного опитування. Експертами виступили науковці та фахівці у сфері соціально-трудових відносин і оплати праці.

Розглянемо *процедуру визначення комплексного показника гідної оплати праці*. Для обчислення комплексного показника необхідно визначити *одиничні індекси за кожним індикатором*. Методичні підходи до розрахунку одиничних індексів (I_i) за різними індикаторами можуть різнитися залежно від специфіки індикаторів, одиниць виміру та встановлених

стандартів. Якщо фактичне значення за певним індикатором не відповідає встановленому стандарту, то одиничний індекс (I_i) за цим індикатором пропонуємо встановлювати на рівні 0.

Визначення одиничних індексів (I_i) за індикаторами, для яких фактичні значення відповідають, знаходяться в межах чи перевищують встановлені стандарти, здійснюється таким чином:

1) одиничні індекси (I_i) дорівнюють 1 за індикаторами, для яких встановлені стандарти: перебувають у певному діапазоні; дорівнюють 100 %; дорівнюють 1; мають такі формулювання, як «немає», «так» або «усі»;

2) одиничні індекси (I_i) визначаються на основі процедури стандартизації:

– за індикаторами, для яких стандарти встановлено на рівні «дорівнює або більше певного значення» за формулою (1.7.1);

– для індикаторів, для яких стандарти встановлено на рівні «менше або дорівнює певному значенню» за формулою (1.7.2).

$$X_{\text{стандарт}} = \frac{[X_{\text{факт}} - X_{\text{мінім}}]}{[X_{\text{макс}} - X_{\text{мінім}}]}, \quad (1.7.1)$$

$$X_{\text{стандарт}} = \frac{[X_{\text{факт}} - X_{\text{макс}}]}{[X_{\text{мінім}} - X_{\text{макс}}]}, \quad (1.7.2)$$

де $X_{\text{факт}}$ – фактичне значення, досягнуте у певному виді економічної діяльності (галузі), за окремим індикатором;

$X_{\text{мінім}}$ – найнижче значення за окремим індикатором серед видів економічної діяльності (галузей), що досліджуються;

$X_{\text{макс}}$ – найвище значення за окремим індикатором серед видів економічної діяльності (галузей), що досліджуються.

У разі необхідності дослідження оплати праці з погляду реалізації принципів гідної праці лише в певному виді

економічної діяльності (галузі) нами запропоновано такий порядок визначення одиничних індексів:

– у разі, якщо фактичне значення за певним індикатором не відповідає встановленому стандарту, то одиничний індекс (I_i) за цим індикатором дорівнює 0;

– у разі, якщо фактичне значення за певним індикатором відповідає, знаходиться в межах чи перевищує встановлений стандарт, то одиничний індекс (I_i) за цим індикатором дорівнює 1.

Комплексний показник гідної оплати праці ($\Pi_{\text{гідної_оплати_праці}}$) визначається за формулою

$$\Pi_{\text{гідної_оплати_праці}} = \sum_{i=1}^n I_i \alpha_i, \quad (1.7.3)$$

де I_i – індекс за i -м індикатором;

α_i – коефіцієнт вагомості i -го індикатора;

n – кількість індикаторів.

Значення комплексного показника гідної оплати праці може перебувати в діапазоні від 0 до 1.

Важливим етапом процедури формування інструментарію оцінювання оплати праці з погляду реалізації принципів гідної праці є *розробка діапазонів значень комплексного показника гідної оплати праці*. Для визначення діапазонів значень можна скористатися різними методичними підходами. Відповідно до одного з підходів уся множина значень розбивається на рівні інтервали. Приклад установлення діапазонів значень комплексного показника гідної оплати праці:

$$\text{Якщо } \Pi_{\text{гідної_оплати_праці}} \in \left\{ \begin{array}{l} [0,8; 1] \\ [0,6; 0,8) \\ [0,4; 0,6) \\ [0,2; 0,4) \\ [0; 0,2) \end{array} \right\},$$

1.7. Теоретико-методологічні засади та оцінка оплати праці в галузі освіти в контексті імплементації концепції гідної праці

$$\text{то } P_{\text{гідної_оплати_праці}} \in \left\{ \begin{array}{c} \text{високий рівень} \\ \text{вище середнього рівень} \\ \text{середній рівень} \\ \text{нижче середнього рівень} \\ \text{низький рівень} \end{array} \right\}.$$

Аналіз оплати праці з погляду реалізації принципів гідної праці у галузі освіти

Освіта є одним із найважливіших видів економічної діяльності, який відповідає за відтворення та передачу знань, умінь, навичок, формування ціннісних орієнтацій, духовний і культурний розвиток, підготовку фахівців до вирішення різноманітних проблем, що стоять перед суспільством. У зв'язку з цим освіті належить основна роль у формуванні та розвитку людського капіталу, а отже, створенні передумов для розвитку економіки. Виходячи з цього, освіта має бути привабливою для фахівців з погляду забезпечення якості трудового життя, гідних умов і оплати праці.

Одним з найважливіших показників, що характеризує політику оплати праці, є *розмір та динаміка заробітної плати*. Динаміку номінальної та реальної заробітної плати в галузі освіти в Україні протягом 2006–2019 рр. наведено в табл. 1.7.1.

Таблиця 1.7.1 – Динаміка номінальної та реальної заробітної плати в галузі освіти в Україні протягом 2006–2019 рр.

Рік	Номінальна заробітна плата у сфері освіти, грн	Індекс цін до 2006 р., %	Реальна заробітна плата у сфері освіти, грн	Темпи зростання реальної заробітної плати, %
1	2	3	4	5
2006	806	100	806	–
2007	1 060	112,8	940	116,6
2008	1 448	141,2	1 025	109,0
2009	1 611	163,7	984	96,0
2010	1 889	179,1	1 055	107,2

Продовж. табл. 1.7.1

1	2	3	4	5
2011	2 081	193,4	1 076	102,0
2012	2 527	194,6	1 299	120,7
2013	2 696	194	1 390	107,0
2014	2 745	217,4	1 263	90,9
2015	3 132	323,3	969	76,7
2016	3 769	368,3	1 023	105,6
2017	5 857	421,3	1 390	135,9
2018	7 041	467,2	1 507	108,4
2019	8 135	504,1	1 614	107,1

Складено за даними Держстату України (ukrstat.gov.ua).

Якщо номінальна заробітна плата у галузі освіти протягом 2006–2019 рр. мала тенденцію до зростання, то темпи зростання реальної заробітної плати не відзначилися стійкою позитивною тенденцією, а в 2014 та 2015 у зв'язку зі значними інфляційними процесами реальна заробітна плата суттєво знизилася, що негативно характеризує політику оплати праці.

Наступний індикатор оцінювання політики оплати праці – *співвідношення середньої заробітної плати у виді економічної діяльності (галузі) із середнім рівнем заробітної плати в економіці країни*. Динаміку середньомісячної заробітної плати у галузі освіти та в економіці України протягом 2006–2019 рр. наведено на рис. 1.7.1.

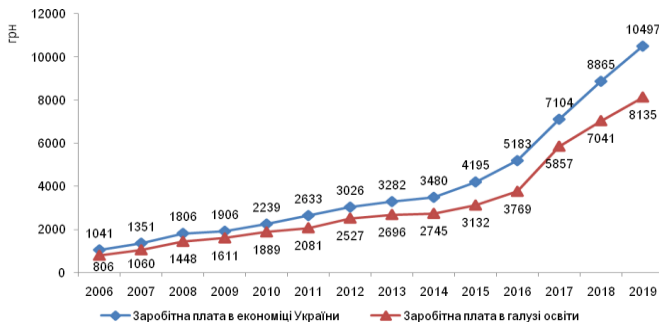


Рисунок 1.7.1 – Динаміка середньомісячної заробітної плати у галузі освіти та в економіці України протягом 2006–2019 рр.

Складено за даними Держстату України (ukrstat.gov.ua).

Протягом аналізованого періоду відставання заробітної плати у галузі освіти порівняно із середнім рівнем заробітної плати в економіці України збільшилося.

Співвідношення середньої заробітної плати в освіті із середнім рівнем заробітної плати в економіці України протягом досліджуваного періоду коливалося. Найбільше значення такого співвідношення було в 2009 р. – 0,85; найменше у 2016 – 0,73. У 2019 р. порівняно з 2017 зазначене співвідношення знизилося – з 0,82 до 0,77.

Важливим показником, що характеризує політику оплати праці, є *частка працівників, які одержують заробітну плату, нижчу від прожиткового мінімуму та за межею бідності, від загальної чисельності працівників у виді економічної діяльності (галузі)*. Оскільки законодавче визначений прожитковий мінімум на сьогодні не є дієвим соціальним стандартом й зазначений показник не віддзеркалює рівень матеріального добробуту працівників та наявність умов для повноцінного відтворення робочої сили, тому для аналізу скористаємося розрахунками Міністерства соціальної політики України. Так, відповідно до розрахунків Міністерства розмір фактичного прожиткового мінімуму для працездатних осіб з урахуванням суми обов'язкових платежів відповідно до чинного законодавства станом на грудень 2019 році в Україні дорівнював 4 814,21 грн¹⁴.

Державна служба статистики України не оприлюднює інформації щодо кількості працівників, котрі одержують заробітну плату, нижчу від прожиткового мінімуму, тому визначити точний відсоток таких працівників неможливо. Разом з тим, враховуючи те, що у 2019 р. розмір мінімальної заробітної плати дорівнював 4 193 грн (що значно менше розміру фактичного прожиткового мінімуму) й в галузі освіти значний відсоток працівників одержує заробітну плату у розмірі мінімальної заробітної плати, то це вказує на наявність значної кількості працівників, котрі одержують заробітну плату, нижчу від фактичного прожиткового мінімуму. Якщо врахувати суми

¹⁴ Офіційний сайт Міністерства соціальної політики України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://www.msp.gov.ua/news/12286>. – Назва з екрана.

обов'язкових платежів (податок на доходи фізичних осіб та військовий збір), відсоток таких працівників буде значно більшим.

Наступний індикатор оцінювання політики оплати праці – *частка працівників галузі, які одержували заробітну плату за межею бідності*. Відповідно до розрахунків фахівців Світового банку, поріг абсолютної бідності для мешканців країн Центральної та Східної Європи становить 4,3 дол. США на добу, тобто 130 дол. США на місяць. Гривневий еквівалент (відповідно до курсу НБУ) порогу абсолютної бідності в Україні станом на кінець грудня 2019 р. становив 3 028,08 грн на місяць. Відповідно до даних Держстату України у 2018 р. середній розмір домогосподарства становив 2,58. При цьому частка домогосподарств з дітьми віком до 18 років дорівнює 37,8 %. Якщо взяти сім'ю з двома батьками і однією дитиною віком до 18 років, то дохід (виходячи з визначеного порогу абсолютної бідності) кожного з батьків має становити не менше від 4 542,12 грн, а для сім'ї з двома дітьми віком до 18 років – 6 056,16 грн. Враховуючи висновки, зроблені під час аналізу попереднього індикатора, можемо констатувати, що в галузі освіти частина працівників одержували заробітну плату за межею бідності.

Щодо *частки основної заробітної плати*, то у галузі освіти вона є низькою: у 2019 р. вона становила 51,4 %, що негативно характеризує політику оплати праці з погляду забезпечення гідної оплати праці. Оскільки основна заробітна плата має постійний характер, то структура заробітної плати не сприяє формуванню в освітян відчуття стабільності, захищеності, що може виступати значним демотиваційним чинником.

Важливим показником оцінювання політики оплати праці є *заборгованість з виплати заробітної плати*. Динаміку цього показника в галузі освіти в Україні у 2006–2019 рр. наведено на рис. 1.7.2.

Найбільше значення показник заборгованості з виплати заробітної плати у галузі освіти мав у період загострення економічної кризи у 2015 р. – 29,3 млн грн. На початок 2019 р. цей показник дорівнював 5,3 млн грн. Наявність заборгованості

1.7. Теоретико-методологічні засади та оцінка оплати праці в галузі освіти в контексті імплементації концепції гідної праці

негативно характеризує політику оплати праці, оскільки це унеможлиблює задоволення навіть мінімальних потреб працівників.

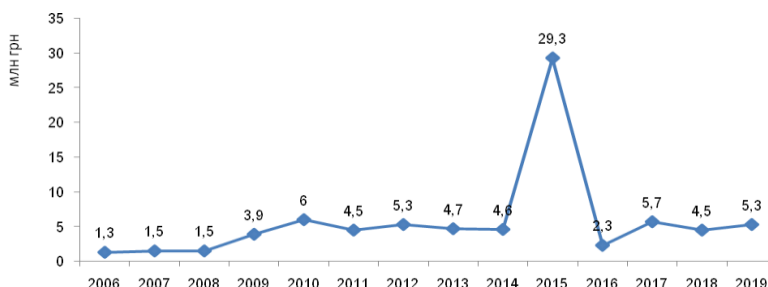


Рисунок 1.7.2 – Динаміка заборгованості з виплати заробітної плати у галузі освіти в Україні на початок року у 2006–2019 рр.

Складено за даними Держстату України (ukrstat.gov.ua).

Отже, показники рівня та динаміки заробітної плати в галузі освіти, заборгованості та частки основної заробітної плати негативно характеризують політику оплати праці з погляду забезпечення гідної праці. Низький рівень винагороди за працю, суттєве відставання заробітної плати освітян від оплати праці в інших видах економічної діяльності демотивує працівників, призводить до втрати в них інтересу до трудової діяльності як способу одержання доходів. Політика низької заробітної плати у галузі освіти призводить до пошуку працівниками роботи в інших видах економічної діяльності з вищим рівнем трудових доходів.

Аналіз колективно-договірного регулювання оплати праці у галузі освіти

Щодо рівня врегулювання принципів і норм реалізації політики оплати праці Галузевою угодою між Міністерством освіти і науки України та ЦК Профспілки працівників освіти і науки України на 2016–2020 рр. відповідно до законодавства, то результати оцінювання наведено в табл. 1.7.2.

Таблиця 1.7.2 – Оцінка рівня врегулювання питань щодо оплати праці Галузевою угодою у сфері освіти на 2016–2020 рр. відповідно до законодавства

Принципи та норми реалізації політики оплати праці, що мають бути врегульовані галузевою угодою відповідно до ст. 8 Закону України «Про колективні договори і угоди»	Норми Галузевої угоди у сфері освіти на 2016–2020 рр.	Оцінка рівня врегулювання (так, ні, частково)
Мінімальні гарантії заробітної плати відповідно до кваліфікації на основі єдиної тарифної сітки по мінімальній межі	–	Ні
Мінімальні розміри доплат і надбавок з урахуванням специфіки, умов праці окремих професійних груп і категорій працівників	6.1.2–6.1.4, 6.1.6, 6.3.4–6.3.9, 6.3.18, 6.3.20, 6.3.21, 6.3.23	Частково
Мінімальні соціальні гарантії, компенсацій, пільг у сфері праці	6.3.2, 6.3.10, 6.3.11, 6.3.14–6.3.17, 6.3.19, 6.3.22, 6.3.24	Частково
Житлово-побутове, медичне, культурне обслуговування	–	Ні
Організація оздоровлення і відпочинку	–	Ні
Умови зростання фондів оплати праці	–	Ні
Міжкваліфікаційні (міжпосадові) співвідношення в оплаті праці	–	Ні
Забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків	6.2.9	Частково

Складено автором.

Як свідчать дані табл. 1.7.2, не всі принципи та норми реалізації політики оплати праці, що мають бути врегульовані угодою на галузевому рівні відповідно до законодавства, унор-

1.7. Теоретико-методологічні засади та оцінка оплати праці в галузі освіти в контексті імплементації концепції гідної праці

мовані Галузевою угодою на 2016–2020 рр. У чинній угоді бракує норм щодо встановлення для закладів і установ галузі мінімальних гарантій заробітної плати відповідно до кваліфікації на основі єдиної тарифної сітки та міжкваліфікаційних (міжпосадових) співвідношень в оплаті праці. Ці питання регламентовані в односторонньому порядку Кабінетом Міністрів України, хоча мають бути предметом колективних переговорів. Частково врегульованими є норми щодо мінімальних розмірів доплат і надбавок з урахуванням специфіки, умов праці окремих професійних груп і категорій працівників. Частину доплат і надбавок також регламентовано нормативними актами Кабінету Міністрів України. У Галузевій угоді на 2016–2020 рр. бракує також норм щодо житлово-побутового, медичного, культурного обслуговування, організації оздоровлення та відпочинку, умов зростання фондів оплати праці.

Порівняння кількості зобов'язань щодо оплати праці сторін галузевих угод у сфері освіти, укладених у період з 2007 до 2016 рр., наведено в табл. 1.7.3.

Таблиця 1.7.3 – Кількість зобов'язань щодо оплати праці сторін галузевих угод у сфері освіти, укладених у період з 2007 до 2016 рр.

Угода	Зобов'язання Міністерства освіти і науки України	Спільні зобов'язання/сторони домовилися	Рекомендації сторін керівникам закладів освіти та науки	Зобов'язання ЦК профспілки	Разом
Галузева угода на 2007–2009 рр.	9	9	10	3	31
Галузева угода на 2011–2015 рр.	8	7	20	8	43
Галузева угода на 2016–2020 рр.	8	10	25	8	51

Складено автором.

Як свідчать дані табл. 1.7.3, кількість зобов'язань щодо оплати праці сторін галузевих угод у галузі освіти має тенденцію до збільшення, що загалом можна вважати позитивною практикою з погляду реалізації принципів гідної праці щодо її оплати. Значно збільшилась кількість зобов'язань профспілки, зокрема за рахунок посилення контролю та оцінки додержання в закладах і установах трудового законодавства й виконанням договірних гарантій з оплати праці, активізації інформаційної, координаційної та консультативної діяльності.

Кількість зобов'язань головним чином збільшилася за рахунок зобов'язань рекомендаційного характеру для керівників закладів і установ, що вказує на децентралізацію колективно-договірного регулювання оплати праці. З одного боку, в умовах актуалізації підвищення автономії закладів освіти це можна вважати позитивним кроком. З іншого боку, виконання тих чи тих зобов'язань щодо оплати праці закладами освіти та науковими установами бюджетної сфери залежить від фінансових можливостей, які, своєю чергою, пов'язані з фінансуванням держави.

Крім того домовленості сторін носять рекомендаційний, а не обов'язковий характер, що не зобов'язує керівників закладів і установ їх виконувати, а це негативно характеризує колективно-договірне регулювання. Негативним є той факт, що окремі норми, передбачені законодавством та генеральною угодою, яких обов'язково мають дотримуватися усі підприємства та організації незалежно від форми власності та організаційно-правової форми діяльності, у Галузевій угоді на 2016–2020 рр. носять рекомендаційний характер. Це стосується установлення доплат за суміщення професій, посад, розширення зони обслуговування, виконання обов'язків тимчасово відсутніх працівників без звільнення від своєї основної роботи (п. 6.3.6), оплати за роботу в нічний час (п. 6.3.7), за роботу в надурочний час у святкові, неробочі та вихідні дні (п. 6.3.9), своєчасної виплати заробітної плати (п. 6.3.11), здійснення компенсації втрати частини заробітної плати через порушення термінів її виплати (п. 6.3.14), здійснення індексації грошових доходів (п. 6.3.15) тощо.

Наступним індикатором оцінювання політики оплати праці з погляду реалізації концепції гідної праці на галузевому рівні є *кількість положень галузевої угоди щодо оплати праці, які містять вищі зобов'язання соціальних партнерів порівняно із зобов'язаннями, передбаченими попередніми галузевими угодами*. Порівняльний аналіз галузевих угод засвідчив, що норми Галузевої угоди на 2016–2020 рр. практично дублюють положення попередньої угоди. Винятком є кілька положень рекомендаційного характеру щодо встановлення керівниками закладів освіти та науки окремих виплат (підвищених розмірів основної заробітної плати, доплат, надбавок, премій тощо) для деяких категорій працівників. Разом з цим переважна частина цих положень передбачена чинним законодавством.

З метою оцінки рівня розвитку колективно-договірного регулювання заробітної плати визначимо *співвідношення кількості положень галузевої угоди щодо оплати праці, які містять конкретні зобов'язання, до загальної кількості зобов'язань соціальних партнерів*. Із 51 зобов'язання соціальних партнерів щодо принципів і норм реалізації політики оплати праці у сфері освіти, передбачених Галузевою угодою на 2016–2020 рр. – лише 23 (45 %) містять конкретні зобов'язання. Решта положень мають загальний характер, не містять чітких зобов'язань чи розмірів відповідних виплат. Брак конкретних інструментів і відсутність відповідальних осіб за реалізацію відповідних положень створюють підстави для невиконання сторонами домовленостей, неможливості здійснити контроль за реалізацією зобов'язань і покарати осіб, винних у порушенні норм.

Як ми вже зазначали, в чинній галузевій угоді бракує норм щодо встановлення для закладів і установ мінімальних гарантій заробітної плати відповідно до кваліфікації. Визначення основної заробітної плати у галузі освіти здійснюється на основі єдиної тарифної сітки, затверджені постановою Кабінету Міністрів України «Про оплату праці працівників на основі Єдиної тарифної сітки розрядів і коефіцієнтів з оплати праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери».

Однією з характеристик єдиної тарифної сітки є брак об'єктивної методики оцінювання складності обов'язків і робіт працівників та професійних стандартів (кваліфікаційних характеристик професій і посад) для окремих галузей бюджетної сфери, що ставить під сумнів об'єктивність віднесення професій і посад до розрядів єдиної тарифної сітки. Це своє чергою вказує на брак об'єктивної диференціації основної заробітної плати.

Єдина тарифна сітка має жорсткі рамки, кожному розряду встановлено стабільні тарифні ставки, оклади, посадові оклади для відповідних професій, посад. Єдина тарифна сітка також не враховує галузевих особливостей та специфіки організацій, установ і закладів. Останні позбавлені можливостей індивідуалізувати заробітну плату працівників з урахуванням результатів праці, досягнень, досвіду роботи, рівня компетентності тощо.

Характерною особливістю єдиної тарифної сітки є надзвичайно малий діапазон (1 : 4,5). Для 25-розрядної тарифної сітки такий діапазон є надзвичайно малим, що не забезпечує об'єктивної диференціації заробітної плати працівників. Міжрозрядна різниця усіх розрядів сітки менша від 10 %. Це вказує на неврахування відмінностей в складності праці, відповідальності, рівні кваліфікації працівників, а отже, необ'єктивність диференціації основної заробітної плати. Зазначене негативно характеризує політику оплати праці у галузі освіти з погляду забезпечення гідної оплати праці.

Наступний індикатор оцінювання політики оплати праці – *відповідність переліку, розмірів та порядку виплати надбавок і доплат відповідно до галузевої угоди вимогам трудового законодавства, умовам генеральної угоди*. Розміри та порядок виплати надбавок і доплат відповідно до Галузевої угоди у сфері освіти на 2016–2020 рр. відповідають вимогам трудового законодавства та умовам генеральної угоди. Разом з тим, негативним, як нами вже зазначалося, є те, що окремі з них носять рекомендаційний характер, тобто сторони угоди не зобов'язують, а рекомендують керівникам закладів та установ освіти і науки їх виплачувати.

1.7. Теоретико-методологічні засади та оцінка оплати праці в галузі освіти в контексті імплементації концепції гідної праці

Одним із основних показників оцінки договірного регулювання оплати праці є *міра виконання соціальними партнерами положень галузевої угоди*. Щодо зобов'язань стратегічного характеру, які містить Галузева угода у сфері освіти на 2011–2015 рр., то більшість з них залишилась невиконаною з огляду на дублювання їх в Галузевій угоді на 2016–2020 рр. Щодо інших зобов'язань, то їх виконання потрібно досліджувати окремо в кожному закладі освіти.

Аналіз комплексного показника гідної оплати праці в галузі освіти

Узагальнену інформацію щодо фактичних значень, одиничних індексів та розрахунку комплексного показника гідної оплати праці у галузі освіти наведено в табл. 1.7.4.

Таблиця 1.7.4 – Розрахунок комплексного показника гідної оплати праці в галузі освіти

Індикатор	Стандарт	Коефіцієнт вагомості, α_i	Фактичне значення	Одиничний індекс, I_i	Зважений одиничний індекс
1	2	3	4	5	6
1. Темпи зростання реальної заробітної плати у виді економічної діяльності (галузі), %	≥ 110	0,053	107,1	0	0
2. Співвідношення середньої заробітної плати у виді економічної діяльності (галузі) із середнім рівнем заробітної плати в економіці країни	≥ 1	0,044	0,77	0	0
3. Частка працівників, які одержують заробітну плату, нижчу від прожиткового мінімуму, від загальної чисельності працівників у виді економічної діяльності (галузі)	Немає	0,053	Існує	0	0

Продовж. табл. 1.7.4

1	2	3	4	5	6
4. Частка працівників, які одержують заробітну плату за межею бідності, у виді економічної діяльності (галузі)	Немає	0,053	Існує	0	0
5. Коефіцієнт Джині у виді економічної діяльності (галузі)	[0,20, 0,35]	0,044	0,26 ¹⁵	1	0,044
6. Децильний коефіцієнт у виді економічної діяльності (галузі)	[6, 8]	0,044	7,0 ¹⁶	1	0,044
7. Частка основної заробітної плати у фонді оплати праці у виді економічної діяльності (галузі), %	> 60	0,044	51,4	0	0
8. Заборгованість з виплати заробітної плати у виді економічної діяльності (галузі), грн	Немає	0,053	5,3 млн	0	0
9. Урегулювання питань політики оплати праці під час колективних переговорів щодо укладення галузевої угоди відповідно до Закону України «Про колективні договори і угоди»	Так	0,035	Частково	0	0
10. Співвідношення кількості зобов'язань соціальних партнерів щодо оплати праці відповідно до чинної галузевої угоди порівняно з кількістю зобов'язань, передбачених попередньою галузевою угодою	≥ 1	0,035	1,19	1	0,035

¹⁵ Витрати і ресурси домогосподарств України у 2018 році (за даними вибіркового обстеження умов життя домогосподарств України) // Статистичний збірник. – Ч. 1. Київ : Державна служба статистики України, 2019. – С. 277.

¹⁶ Там само. – С. 231.

1.7. Теоретико-методологічні засади та оцінка оплати праці в галузі освіти в контексті імплементації концепції гідної праці

Продовж. табл. 1.7.4

1	2	3	4	5	6
11. Кількість положень галузевої угоди щодо оплати праці, які містять вищі зобов'язання соціальних партнерів порівняно із зобов'язаннями, передбаченими попередніми галузевими угодами	Усі	0,035	Не всі	0	0
12. Співвідношення кількості положень галузевої угоди щодо оплати праці, які містять конкретні зобов'язання, до загальної кількості зобов'язань соціальних партнерів щодо оплати праці, %	100	0,035	45	0	0
13. Використання аналітичних методів оцінювання посад і робіт під час розроблення тарифних умов оплати праці відповідно до галузевої угоди	Так	0,035	Ні	0	0
14. Використання гнучких моделей оплати праці відповідно до галузевої угоди	Так	0,044	Ні	0	0
15. Співвідношення тарифної ставки робітника 1-го розряду та мінімальної заробітної плати (прожиткового мінімуму) відповідно до галузевої угоди	$\geq 1,1$	0,044	$\frac{1}{(0,5)}$	0	0
16. Співвідношення тарифних ставок робітників останніх розрядів і тарифних ставок робітників 1-го розряду відповідно до тарифних сіток, які містить галузева угода	[2, 3]	0,035	1,45	0	0

Продовж. табл. 1.7.4

1	2	3	4	5	6
17. Співвідношення посадових окладів перших керівників (їх заступників) і посадових окладів технічних службовців з найнижчими посадовими окладами відповідно до схем посадових окладів, які містить галузева угода	[4, 12]	0,044	2,08 з урахуванням доплати до МЗП	0	0
18. Співвідношення між тарифними ставками робітників двох суміжних розрядів, посадовими окладами професіоналів, фахівців, технічних службовців двох суміжних категорій, кваліфікаційних груп, посадовими окладами керівників та їхніх заступників (додержання порогу відчутності) відповідно до тарифних сіток, схем посадових окладів, які містить галузева угода, %	≥ 10	0,044	< 10	0	0
19. Відповідність переліку, розмірів та порядку виплати надбавок і доплат відповідно до галузевої угоди вимогам трудового законодавства, умовам генеральної угоди	Так	0,044	Ні	0	0
20. Наявність у галузевій угоді положень щодо запровадження систем участі персоналу в прибутку та (чи) в акціонерному капіталі на підприємствах виду економічної діяльності (галузі)	Так	0,035	Немає	0	0

1.7. Теоретико-методологічні засади та оцінка оплати праці в галузі освіти в контексті імплементації концепції гідної праці

Продовж. табл. 1.7.4

1	2	3	4	5	6
21. Наявність в галузевій угоді положень щодо запровадження соціальних пакетів на підприємствах виду економічної діяльності (галузі)	Так	0,044	Немає	0	0
22. Наявність в галузевій угоді положень щодо запровадження програм соціального страхування на підприємствах виду економічної діяльності (галузі)	Так	0,044	Немає	0	0
23. Частка виконаних соціальними партнерами положень галузевої угоди щодо оплати праці, від загальної їх кількості, %	100	0,053	Не всі	0	0
Усього	—	1	—	—	0,123

Складено автором.

Отже, аналіз політики оплати праці з погляду забезпечення гідної праці в галузі освіти показав, що остання (політика) має низку недоліків: низький рівень і незадовільна диференціація заробітної плати, міжгалузеві диспропорції в оплаті праці, поглиблення зрівнялівки в оплаті праці, слабкий рівень розвитку соціального діалогу, а отже, слабка участь соціального партнерства у формуванні політики оплати праці, що спричиняє неналежну соціальну захищеність найманих працівників. Низький рівень винагороди за працю, що не забезпечує розширене відтворення робочої сили, суттєве відставання заробітної плати освітян від оплати праці в інших видах економічної діяльності демотивує працівників, призводить до втрати в них інтересу до трудової діяльності як способу отримання доходів. Політика низької заробітної плати в сфері освіти призводить до пошуку працівниками роботи в інших

видах економічної діяльності з вищим рівнем оплати праці та міграції за кордон.

Інформаційні джерела

1. Абузярова Н. А. Заработная плата: правовое регулирование : монография / Н. А. Абузярова. – Москва : РГ Пресс, 2016. – 320 с.
2. Антонюк В. П. Соціальна політика у сфері оплати праці: проблеми та шляхи забезпечення її гідного рівня (на прикладі промисловості) / В. П. Антонюк // Управління економікою: теорія та практика : зб. наук. пр. – Київ : ІЕП НАНУ, 2016. – С. 3–24.
3. Витрати і ресурси домогосподарств України у 2018 році (за даними вибіркового обстеження умов життя домогосподарств України) // Статистичний збірник. – Ч. 1. – Київ : Державна служба статистики України – 2019. – 379 с.
4. Галузева угода між Міністерством освіти і науки України та ЦК Профспілки працівників освіти і науки України на 2016–2020 рр. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://pon.org.ua/ugoda>. – Назва з екрана.
5. Галузева угода між Міністерством освіти і науки України та ЦК Профспілки працівників освіти і науки України на 2007–2009 рр. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://pon.org.ua/ugoda>. – Назва з екрана.
6. Галузева угода між Міністерством освіти і науки, молоді та спорту України та ЦК Профспілки працівників освіти і науки України на 2011–2015 рр. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://pon.org.ua/ugoda>. – Назва з екрана.
7. Генеральна угода про регулювання основних принципів і норм реалізації соціально-економічної політики і трудових відносин в Україні на 2019–2021 роки [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/n0001120-19#n2>. – Назва з екрана.
8. Гідна праця: імперативи, українські реалії, механізми забезпечення : монографія / [А. М. Колот, В. М. Данюк, О. О. Герасименко та ін.] ; за ред. А. М. Колота. – Київ : КНЕУ, 2017. – 500 с.
9. Дороніна О. А. Теорія та практика формування багаторівневої кадрової політики в контексті забезпечення гідної праці в Україні : монографія / О. А. Дороніна. – Донецьк : ДонНУ, 2013. – 395 с.
10. Кір'ян Т. М. Гідна заробітна плата у становленні соціальної держави / Т. М. Кір'ян, Ю. М. Куліков, В. В. Сафонов // Вісник соціально-економічних досліджень. – 2014. – № 1 (52). – С. 23–31.
11. Офіційний сайт Державної служби статистики України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://ukrstat.gov.ua>. – Назва з екрана.
12. Офіційний сайт Міністерства соціальної політики України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://www.msp.gov.ua>. – Назва з екрана.

1.7. Теоретико-методологічні засади та оцінка оплати праці в галузі освіти в контексті імплементації концепції гідної праці

13. Перегудова Т. Соціальні стандарти гідної оплати праці та їх дотримання в Україні / Т. Перегудова // Україна: аспекти праці. – 2014. – № 2. – С. 35–40.
14. Про колективні договори і угоди [Електронний ресурс]: Закон України від 01.07.1993 № 3356-ХІІ. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/3356-12>. – Назва з екрана.
15. Про оплату праці працівників на основі Єдиної тарифної сітки розрядів і коефіцієнтів з оплати праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери [Електронний ресурс]: Постанова Кабінету Міністрів України від 30.08.2002 № 1298. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/1298-2002-%D0%BF>. – Назва з екрана.
16. Програма гідної праці МОП для України на 2016–2019 роки [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.mlsp.gov.ua/labour/control/uk/publish/article>. – Назва з екрана.
17. Цимбалюк С. О. Гідна оплата праці: теоретико-методологічні засади та механізм реалізації: монографія / Цимбалюк С. О. – Київ: КНЕУ, 2019. – 294 с.
18. Decent work indicators: guidelines for producers and users of statistical and legal framework indicators: ILO manual: second version / International Labour Office. – Geneva: ILO, 2013 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---integration/documents/publication/wcms_229374.pdf. – Назва з екрана.
19. Decent Work, Report of the Director-General, International Labour Conference, ILO (Geneva), 87th Session, 1999. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09605/09605\(1999-87\).pdf](http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09605/09605(1999-87).pdf). – Назва з екрана.

1.8. УПРАВЛІНСЬКА ТА ЗАБЕЗПЕЧУЮЧА СКЛАДОВІ МЕХАНІЗМУ ОРГАНІЗАЦІЙНО-ЕКОНОМІЧНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ УПРАВЛІННЯ ІННОВАЦІЙНОЮ ПРАЦЕЮ

Анотація. Встановлено, що цільова підсистема складається з цілей, задач та критеріїв. Розглянута цільова підсистема з точок зору різних авторів. Узагальнено існуючі в економічній літературі види цілей управління інноваціями.

Обґрунтовано підхід щодо визначення та побудови управлінської (функціональної та цільової) складової та складової забезпечення механізму організаційно-економічного забезпечення управління інноваційною працею, який містить наступні наукові результати: узагальнено теоретичні підходи до визначення складових механізму організаційно-економічного забезпечення управління інноваційною працею на підприємстві; визначено сутність категорії «механізм організаційно-економічного забезпечення»; обґрунтовано складові ((управлінська (функціональна та цільова) та забезпечуюча механізму організаційно-економічного забезпечення управління інноваційною працею на підприємстві; визначено набір інструментів механізму організаційно-економічного забезпечення управління інноваційною працею на підприємстві.

Сучасний етап розвитку соціально-демографічних процесів в Україні, відновлення втраченого наукового та науково-технічного потенціалу потребує відповідного механізму організаційно-економічного забезпечення управління інноваціями та інноваційною працею підприємства. Означені процеси прискорюються й інформаційною революцією, яка веде до лавиноподібних інновацій та ускладнення самої сутності процесу праці.

Дослідженню методології складових механізму організаційно-економічного забезпечення управління інноваціями та інноваційною працею присвячені праці таких зарубіжних та українських вчених: Федоренко В. Г., Федулова Л. І., Лепейко Т. І., Сотнікова О. В., Шевченко А. В., Друкер П., Турило А. А., Єрмошенко М. М., Ганущак-Єфіменко Л. М. та ін. Це

1.8. Управлінська та забезпечуюча складові механізму організаційно-економічного забезпечення управління інноваційною працею

ще раз підтверджує актуальність питань визначення та упорядкування складових механізму організаційно-економічного забезпечення управління інноваційною працею підприємства. Сотнікова О. В. для формування організаційно-економічного механізму управління інноваціями пропонує використовувати функціонально-цільову схему управління підприємством. Гринько Т., Шевченко В. включають у структуру організаційно-економічного механізму забезпечення функціональну підсистему та систему забезпечення. Турило А. А. пропонує загальні концептуальні підходи до формування механізму організаційно-економічного забезпечення управління інноваційним розвитком. Зокрема, серед авторів немає єдності стосовно етапів та складових механізму організаційно-економічного забезпечення управління інноваціями та інноваційною працею.

Разом з цим, недостатньо розробленими також залишаються теоретичні та практичні питання щодо визначення та упорядкування складових механізму організаційно-забезпечення управління інноваційною працею на підприємстві в сучасних умовах, що унеможлиблює вироблення відповідних інструментів.

Тому метою дослідження є обґрунтування підходу до побудови управлінської та забезпечуючої складової механізму організаційно-економічного забезпечення управління інноваційною працею.

Для досягнення поставленої мети дослідження визначено такі наукові завдання:

1) обґрунтувати концептуальні положення до визначення та побудови складових механізму організаційно-економічної забезпечення управління інноваційною працею;

2) узагальнити теоретичні положення щодо визначення та побудови управлінської та забезпечуючої складових механізму організаційно-економічного забезпечення управління інноваційною працею;

3) обґрунтувати інструментарій організаційно-економічного механізму управління інноваційною працею.

Оскільки в економічній літературі відсутня чіткість у визначенні та упорядкуванні забезпечуючої та управлінської складових механізму організаційно-економічного забезпечення управління інноваційною працею, було сформульовано такі концептуальні положення до побудови складових механізму забезпечення управління інноваційною працею.

Положення 1. Організаційно-економічне забезпечення інноваційною працею має враховувати як узагальнення теоретичних засад організаційно-економічного забезпечення в сучасних умовах та обґрунтування складових його елементів та взаємозв'язків за окремими підсистемами управління, які необхідно представити у вигляді організаційно-економічного механізму, що допоможе у розробці відповідного інструментарію для управління ними

Положення 2. Під механізмом організаційно-економічного забезпечення інноваційної складової підприємства будемо розуміти сукупність взаємопов'язаних елементів, які функціонують як єдине ціле, яка містить у собі управлінську та забезпечуючу складові та має на меті підвищення ефективності управління.

Положення 3. Механізм організаційно-економічного забезпечення управління інноваційною складовою підприємства містить у собі, підсистеми забезпечення та складові: функціональну та цільову. На основі дослідження поглядів, зарубіжних та вітчизняних, подано на рис. 1.8.1 запропоновану схему послідовності формування механізму організаційно-економічного забезпечення управління інноваційною працею на підприємства.

Положення 4. Управлінська складова включає дві підсистеми: функціональну та цільову. Функціональне забезпечення відноситься до специфічного виду забезпечення всередині кожної функціональної підсистеми.

В економічній літературі відсутня чіткість у визначенні складових механізму організаційно-економічного забезпечення управління інноваціями, тому було проведено аналіз існуючих підходів до його формування.

1.8. Управлінська та забезпечуюча складові механізму організаційно-економічного забезпечення управління інноваційною працею

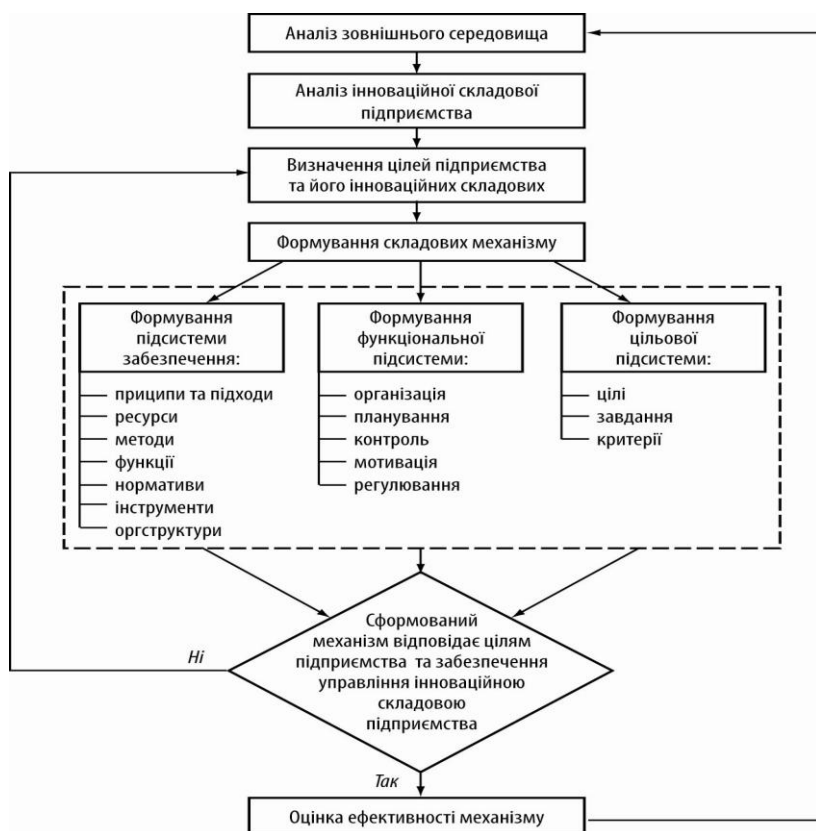


Рисунок 1.8.1 – Послідовність формування механізму організаційно-економічного забезпечення управління інноваційною працею підприємства

Турило А. А. виділяє функції розвитку інновацій: аналітичну, інформаційну, планову, інтелектуальну, конкурентоспроможну (прогресивну), контрольну, економічну.

Федоренко В. Г., Федулова Л. І., Сотнікова О. В., Федоренко М. С. для формування організаційно-економічного механізму забезпечення управління розвитком інновацій пропонують використовувати функціонально-цільову структуру управління підприємством. До функціональної підсистеми автори відносять також як і ми функції загального управління: планування, організація, контроль, регулювання, мотивація.

Але ще доповнюють функціональну підсистему такими функціями, як стратегічний аналіз та управлінський облік. Автори також акцентують увагу, що загальні функції управління, які вони включають до функціонального забезпечення повинні мати взаємозв'язок з інноваційною діяльністю підприємства, з чим можна погодитися.

Гринько Т. В., Шевченко В. А. виділяють також як і зазначені вище автори функціональні підсистеми: організація, планування, мотивація, регулювання та контролю. Ми дотримуємося цієї ж точки зору. Гринько Т. В., Шевченко В. А. також підкреслюють, що складові механізму організаційно-економічного забезпечення повинні виконувати певні функції, які доповнюють одна одну. У результаті цього формується комплексний організаційно- економічний механізм управління діяльністю підприємства.

У зв'язку з тим, що до функціонального забезпечення належать процеси та технології. Тому далі необхідно розглянути показники, які характеризують інноваційні процеси та технології. Волощук Л. О., Кірсанова В. В., Філіпова С. В. також на основі систематизації існуючих підходів до даних показників відносять [2]:

- кількість впроваджених нових прогресивних технологічних процесів;
- динаміка технологій (тривалість життєвого циклу, частота появи нових технологій, кількість конкуруючих технологій);
- інтегральний показник інноваційного рівня виробництва;
- темп приросту інтегрального показника інноваційного рівня виробництва.

До забезпечення функціональних підсистем підприємства відноситься також маркетинг (рис. 1.8.1). Ілляшенко С. М. трактує маркетинг інновацій, як «виконання [5, с. 26] комплексу робіт пов'язаних з орієнтацією процесів розроблення, виробництва і збуту інноваційної продукції на задоволення запитів споживачів, формування і стимулювання попиту». Далі доцільно розглянути маркетинг інновацій та його

взаємодію з НДДКР на різних етапах інноваційного і життєвого циклу нововведення у формі товару. Дуже ґрунтовано визначив таку взаємодію Ілляшенко С. М. У зв'язку з тим, що до функціонального забезпечення також відноситься забезпечення функціональних підсистем підприємства, яке включає стратегію, то необхідно систематизувати існуючі підходи до особливостей та видів інноваційних стратегій.

Назарчук Т. В., Косіюк О. М. вважають, що функціональний та структурний аналізи являються основними підходами дослідження управлінської підсистеми. Функціональний включає до себе «вивчення динаміки системи, визначення її входів, процесів (функцій) та виходів «головних цілей системи»» [9, с. 22]. Для оцінки якості управлінської підсистеми використовують поняття ефективності її роботи.

Назарчук Т. В., Косіюк О. М. також відокремлює структурні елементи механізму управління. До них автор відносить такі підсистеми [9, с. 22]: керуючу (суб'єкт управління) і керовану (об'єкт управління). Керуюча підсистема, як вважають автори, представлена такими органами управління: вищим, виконавчим та контролюючим органом. До керованої підсистеми, на їх погляд, належать усі види ресурсів підприємства: людські, фінансові, матеріальні та інформаційні. Автори також підкреслюють, що якість управлінської складової можна оцінити визначенням ефективності управлінської діяльності: 1) співвідношенням встановлених цілей та досягнення їх рівня за фактом; 2) співвідношенням результатів підприємства та витрат.

Положення 5. В економічній літературі відсутня чіткість у визначенні та упорядкуванні цільової підсистеми механізму організаційно-економічного забезпечення управління інноваціями та інноваційною працею на підприємстві, тому було проведено аналіз існуючих підходів до її обґрунтування.

Цільова система, як вважають Федоренко В. Г., Федулова Л. І., Сотнікова О. В., Федоренко М. С. містить цілі і основні результати діяльності підприємства, а також критерії вибору і оцінки досягнення певних цілей та результатів діяльності підприємства.

Цільова підсистема, на наш погляд, складається з цілей, задач та критеріїв (рис. 1.8.1). Цільова підсистема включає встановлення цілей підприємства, які необхідно досягти.

Вчені формулюють цілі управління інноваціями з різних точок зору.

Наприклад, Федоренко В. Г., Федулова Л. І., Сотнікова О. В. при розробці механізму організаційно-економічного забезпечення управління розвитком інновацій підприємства враховують наступні цілі [13, с. 199]: розробка, випуск та продаж високоякісних та конкурентоспроможних товарів; ефективне використання ресурсів; максимізація прибутку; забезпечення інноваційної діяльності підприємства. Цілі інноваційної діяльності, які пропонують автори, наведено у табл. 1.8.1. Слід зазначити, що автори не розглядають усі види інноваційних цілей (наприклад, першого рівня, другого рівня; довгострокові, середньострокові та короткострокові).

Срмошенко М. М., Ганущак-Сфіменко Л. М. також приділяють особливу увагу цільовій підсистемі. Автори вважають, що цілі різних рівнів допомагають координувати тісну взаємодію між підрозділами підприємства, які здійснюють інноваційну діяльність. Автори класифікують інноваційні цілі за рівнями (табл. 1.8.1). Автори приводять приклад формулювання поелементних підцілей для ресурсного блоку (підцілі з трудових ресурсів, матеріально-технічних, інформаційних, фінансових).

Таблиця 1.8.1 – Аналіз підходів до визначення цілей управління інноваціями

№ з/п	Автор	Цілі управління інноваціями
1	Федоренко В. Г., Федулова Л. І., Сотнікова О. В.	1. Розробка, випуск та продаж високоякісних та конкурентоспроможних товарів. 2. Ефективне використання ресурсів. 3. Максимізація прибутку. 4. Забезпечення інноваційної діяльності підприємства
2	Радіонова І. В.	1. Стати лідером на ринку продажів інноваційної продукції.

1.8. Управлінська та забезпечуюча складові механізму організаційно-економічного забезпечення управління інноваційною працею

Продовж. табл. 1.8.1

№ з/п	Автор	Цілі управління інноваціями
2	Радіонова І. В.	2. Забезпечити ринкову стабільність на основі конкурентних переваг. 3. Досягти зростання конкурентоспроможності через освоєння нових ринків
3	Нижник В. М.	1. Прогнозування та швидка реакція підприємства на зміни потреб ринку, а також задоволення вимог споживачів. 2. Забезпечення конкурентоспроможності підприємства у передових технологіях. 3. Вибір способу трансферу технологій, що має відповідати потребам підприємства і забезпечувати загальну стратегію розвитку. 4. Створення умов для постійного оновлення виробничої бази та впровадження передових технологій, розвиток інноваційного потенціалу підприємства. 5. Надання підприємству додаткових прибутків на основі комерціалізації технологій. 6. Зростання прибутків та ринкової вартості підприємства, отримання соціального ефекту. 7. Запобігання високого ступеня ризику
4	Шевченко А. В. [179]	1. Організаційно-управлінські цілі. 2. Економічні цілі. 3. Соціально-культурні. 5. Довгострокові. 6. Середньострокові. 7. Короткострокові
5	Зеніна-Біліченко А. С.	1. Цілі стратегічного розвитку. 2. Цілі поточного розвитку. 3. Цілі підприємства, підрозділів і фахівців підприємства
6	Єрмошенко М. М., Ганущак-Єфіменко Л. М.	1. Формування головної мети. 2. Визначення підцілей за стадіями життєвого циклу продукції.

Продовж. табл. 1.8.1

№ з/п	Автор	Цілі управління інноваціями
6	Єрмошенко М. М., Ганущак-Єфіменко Л. М.	3. Встановлення на кожній стадії цілей адаптації підприємства до інноваційного процесу, які стосуються блоків підготовки (ресурсів, технології, управління, організаційної структури). 4. Визначення по елементних підцілей
7	Джинжоян В. В.	1. Визначення стратегії функціонування підприємства. 2. Забезпечення високих темпів економічного зростання підприємства. 3. Максимізація прибутку, оптимізація виробництва та інфраструктури. 4. Забезпечення фінансової стійкості і платежеспроможності підприємства
8	Назарчук Т. В., Косюк О. М.	1. Зниження собівартості готової продукції (послуг). 2. Зниження ціни готової продукції (послуг). 3. Підвищення якості готової продукції (послуг). 4. Створення нових видів продукції (послуг). 5. Розроблення нових або удосконалення існуючих технологій виробництва продукції (послуг). 6. Розроблення нових або удосконалення існуючих технологій управління
9	Богдан Ю. М.	1. Розробити й упровадити організаційну структуру та систему управління підприємством, яка відповідала б реальним зовнішнім і внутрішнім умовам

Складено автором на основі [3, 9, 10, 13, 15].

Радіонова І. В., Нижник В. М. вважають, що формування механізму необхідно розпочинати з формулюванні інноваційної мети. В. М. Нижник підкреслює, що основна мета формування механізму «полягає у розробці та запровадженні організаційних, економічних та нормативно-правових заходів забезпечення сприятливих умов для підвищення інноваційного

потенціалу на основі здійснення трансферу технологій» [10]. Автор також підкреслює, що усі підсистеми механізму організаційно-економічного забезпечення повинні мати «тісні прямі і зворотні зв'язки» [10].

Ткаченко А. М., Дробецька Т. О. також акцентує увагу на визначенні цілей управління інноваціями. Формулювання цілей автори пропонують здійснювати за допомогою розроблення «дерева цілей». Кожний учасник інноваційної діяльності мусить забезпечувати досягнення загальних цілей підприємства та чітко знати свій внесок, який він повинен для цього зробити. У зв'язку з наявністю і переваженням в інноваційної діяльності невизначеності та ризику в досягненні поставлених цілей, необхідно, як вважають автори, здійснювати коригуючі заходи.

Шевченко А. В. підкреслюють, що процес управління інноваціями повинен починатися з формулюванням цілей. Автор, опираючись на дослідження Федулової Л. І., пропонує ґрунтовану класифікацію цілей управління інноваційної діяльності [15, с. 30]. До головної мети управління інноваціями автори відносять: створення системи взаємодії всіх учасників інноваційного циклу. Класифікація цілей у даних авторів представлено за такими ознаками: організаційно-управлінські цілі; економічні цілі та соціально-культурні. Кожна система даних видів цілей поділяється у свою чергу на: довгострокові, середньострокові та короткострокові цілі.

Карпенко О. В., Лебедев О. М. також приділяють значну увагу цільовій підсистемі. Автори вважають, що цілі діяльності підприємства повинні бути послідовно скоординовані «від стратегічного рівня до завдань індивідуального характеру. Автори пропонують структурувати процес цільового управління, за допомогою відокремлення його основних етапів, які [7, с. 24] «характеризують зміст процесу, його якісну трансформацію в міру посилення впливу керуючої системи на керовану».

Узагальнення існуючих в економічній літературі цілей управління інноваціями наведено в табл. 1.8.1.

Положення 6. Оскільки в економічній літературі не має чіткості у визначенні елементів забезпечуючої складової механізму організаційно-економічного забезпечення управління інноваційною працею на підприємстві, то спочатку необхідно проаналізувати елементи підсистеми забезпечення висвітлені в літературі та наукових дослідженнях.

Федоренко В. Г., Федулова Л. І., Сотнікова О. В., Федоренко М. С. до підсистеми забезпечення включають: нормативне, інформаційне, фінансове забезпечення та технологічну готовність підприємства до інновацій; прогресивне обладнання та «резерви виробничих площ та потужностей». До системи забезпечення вони відносять такі підсистеми: правового, ресурсного, нормативно-методичного, наукового, технічного, інформаційного забезпечення.

Варто зазначити, що ми до елементів підсистеми забезпечення організаційно-економічного механізму відносимо також персонал, принципи, інструменти, інформацію, оргструктуру управління підприємства, але слід до них додати такі елементи (рис. 1.8.1): підходи та методи управління, ресурси та нормативи.

Забезпечувальна система, на погляд Гринько Т. В., Шевченко В. А., складається з таких підсистем: ресурсного, правового, нормативно-методичного, наукового, інформаційного, технічного забезпечення. Ми до підсистем забезпечення включаємо ресурсне, інформаційне забезпечення, норми та нормативи – у економічне забезпечення, правове – у інформаційне забезпечення, технічне забезпечення – у ресурсне.

Радіонова Н. Й. розглядає тільки наступні види забезпечення: організаційне, економічне, функціональне та інформаційне. Автор, як і Федоренко В. Г., Федулова Л. І., Сотнікова О. В., Федоренко М. С. залишає поза увагою ресурсне забезпечення. Розглядаючи організаційне та економічне забезпечення, Радіонова Н. Й. виділяє окремо мету економічного та організаційного забезпечення. На її погляд [10, с. 7–8], метою організаційного забезпечення є «формування організаційної структури»; метою економічного забезпечення – «формування економічних стимулів». Радіонова Н. Й. також у складі еле-

ментів організаційно-економічного забезпечення управління розвитком інновацій підприємства поділяє усі елементи на організаційне та економічне забезпечення (наприклад, автор вважає, що принципи організаційного забезпечення та принципи економічного забезпечення необхідно також відокремити). Автор також вважає, що частиною організаційного забезпечення управління інноваціями є забезпечення взаємодії функціональних підрозділів, які пов'язані з інноваційною діяльністю. Радіонова Н. Й. підкреслює, що організаційне забезпечення потребує використання базових організаційних принципів (принцип делегування повноважень, функціональної регламентації, принцип організаційною цілісності). Автор пов'язує організаційне забезпечення зі зміною цілей, тому діюча структура може не відповідати даної цілі і новим функціям та потребує зміни самої структури, а іноді і всієї системи. Автор вважає, що функціонування аналітичної підсистема є головною у розробці організаційно-економічне забезпечення управління розвитком інновацій підприємства. Тому автор пропонує вдосконалення аналітичного інструментарію організаційно-економічного забезпечення управління інноваціями.

Максимів Б. М. [8, с. 9] пропонує специфічний організаційно-економічний механізм управління інноваційної діяльності, до якого включає п'ять видів забезпечення: економічне; організаційне, технічне, інформаційне та правове. До економічного забезпечення Максимів Б. М. відносить: методичне забезпечення, маркетингове забезпечення формування інноваційної стратегії; формування джерел фінансування інновацій; створення сприятливих економічних умов для стимулювання інноваційної діяльності. До інформаційного забезпечення: залучення українських та іноземних інвестицій та їхнє цільове використання; інноваційна активність підприємства. До правового забезпечення: формування системи нормативно-правового забезпечення державного регулювання інноваційної діяльності; покращення законодавчої бази з стимулювання інноваційної діяльності.

Положення 7. Ми вважаємо, що підсистема забезпечення механізму організаційно-економічного забезпечення

містить такі види забезпечення: організаційне, економічне, інформаційне, ресурсне та функціональне.

Васильченко К. Г. [1, с. 9, 14] пропонує концепцію організаційно-економічного механізму управління розвитком інновацій підприємств, яка відрізняється від інших: оцінюванням готовності підприємства до інновацій; «наданням характеристик кожному етапу, що забезпечує пристосування до динамічного балансування ринку»; необхідність організації забезпечення впровадження інновацій. Дана концепція включає поєднання трьох компонентів: ресурсних, результативних та процесних компонентів розвитку інновацій.

Турило А. А. на жаль не розглядає та не відокремлює економічне та організаційне забезпечення. Серед елементів забезпечення, які необхідні для формування механізму організаційно-економічного забезпечення управління розвитком інновацій Турило А. А. виділяє тільки інформаційно-правові та фінансові ресурси, та залишає поза увагою такі як, людські ресурси. У зв'язку з тим, що інноваційна діяльність відрізняється від інших видів діяльності, оскільки має творчий характер, то включати людські ресурси до елементів механізму організаційно-економічного забезпечення управління інноваціями є необхідним. Іванов С. В. виділяє такий елемент діючого організаційно-економічного механізму як людський ресурс. На його погляд [12, с. 9]. «це елемент соціальної системи й системи потенціалу, як і засоби виробництва та їх комбінацій». Він також підкреслює, що тільки людський ресурс є «суб'єктом оригінальних дій, особливо оригінальних процесів цілеутворення» [12].

Заслугою Гринько Т. В., Шевченко В. А. при розгляді складових механізму організаційно-економічного забезпечення управління – це відокремлення організаційної та економічної складової.

До елементів організаційно-економічного забезпечення управління інноваціями Матросова Л. М. включає такі види забезпечення: нормативне-правове, інформаційне, кадрове, фінансове та матеріально-технічне. Запропонована автором схема взаємодії елементів організаційно-економічного забезпе-

чення управління інноваціями містить також в собі розробку інноваційної стратегії та оцінку ефективності персоналу. На нашу думку, наведені елементи можуть бути включені до формування організаційно-економічного забезпечення управління інноваціями. Але автор також не розглядає окремо організаційне та економічне забезпечення. Матросова Л. М. вважає, що для удосконалення організаційно-економічного забезпечення управління інноваціями на промислових підприємствах необхідно наявність та ефективно використання потрібних ресурсів: фінансових, матеріально – технічних, людських та інформаційних ресурсів.

Шевченко А. В. акцентує увагу на важливості організаційного забезпечення. Автор визначає, що організаційне забезпечення залежить у першу чергу, від формування інноваційного потенціалу та результативності усього інноваційного процесу. На думку автора, необхідно знайти відповідні підходи, методи та інструментів для організаційного забезпечення. Формування механізму організаційно-економічного забезпечення управління інноваційною діяльністю необхідно для створення гнучкого управління інноваційної діяльності підприємства та можливості швидкої перебудови в зв'язку зі змінами зовнішнього середовища. У формування механізму організаційно-економічного забезпечення управління інноваційною діяльністю, автор включає похідні та прогнозні цілі, що дасть можливість постійно коригувати результати залежно від аналізу змін. Також Шевченко А. В. застосовує два кругових циклу для відображення адаптивних можливостей та замінює «потоки формування базових блоків на алгоритмічні виходи протидій та переваг», у запропонованій автором схемі організаційно-економічного механізму управління інноваційної діяльності. Дані переваги дають можливість вирішувати не тільки сьогодинішні але і прогнозні завдання [15, с. 107].

Організаційне забезпечення, як вважає, Нижник В. М., впливає на роботу усіх інших підсистем. У нашому випадку, на роботу таких підсистем: інформаційну, ресурсну, економічну та функціональну. Дані види забезпечення знаходяться всередині підприємства.

Велика К. В. також підкреслює, що фінансове забезпечення є базовим ресурсом для можливості реалізації інноваційної стратегії підприємства.

Єрмошенко М. М., Ганущак-Єфіменко Л. М. Автори відокремлюють такий елемент механізму організаційно-економічного забезпечення як ресурсне забезпечення. Автори виділяють специфіку ресурсного забезпечення управління інноваційної діяльності від інших видів забезпечення, а саме набуття спеціалістами, які займаються інноваційною діяльністю нових знань, навичок для можливості виконання нової роботи, а також необхідність стратегічного підходу до підбору кадрового забезпечення працівників, які займаються інноваційною діяльністю. Автори акцентують увагу на важкості ресурсного забезпечення, особливо на вмілому залученні фахівців та використанні позичкових коштів, у разі недостатньої власної ресурсної бази. До ресурсів результатів інноваційної діяльності автори відносять інформаційні та фінансові ресурси. Організаційно-управлінські ресурси доцільно поділити окремо на організаційні та людські ресурси. До ресурсів результатів інноваційної діяльності автори відносять інформаційні та фінансові ресурси. Ми вважаємо, що для формування механізму організаційно-економічного забезпечення управління інноваційною складовою підприємства необхідно об'єднати ресурси інноваційної діяльності та ресурси результатів інноваційної діяльності: фінансові ресурси, інформаційні ресурси, організаційно-управлінські ресурси.

Волощук Л. О., Кірсанова В. В., Філіппова С. В. виділяють три складові інноваційного розвитку: фінансову, матеріальну та інтелектуальну. Автори підкреслюють, що дані складові повинні бути у циклічному взаємозв'язку між собою. Вони вважають, що фінансова складова включає необхідні власні фінансові ресурси за допомогою яких здійснюється матеріальна та інтелектуальна складова. Автори об'єднують два поняття: фінансова складова та фінансові ресурси. Ми вважаємо, що це не однакові поняття, а матеріальна та інтелектуальна складові більш доцільно назвати ресурсами. Автори також виділяють такі підходи до визначення складових інноваційного розвитку [2, с. 37]:

1.8. Управлінська та забезпечуюча складові механізму організаційно-економічного забезпечення управління інноваційною працею

- як сукупність елементів;
- як сукупність сфер впливу;
- як сукупність етапів процесу.

Автори також підкреслюють, що складові інноваційного розвитку повинні бути «самостійними об'єктами управління» та відносять до його складових: 1) саму інноваційну діяльність, яка включає усі етапи інноваційного процесу та інноваційного проекту, а також показники ефективності інноваційної діяльності; 2) інноваційний потенціал підприємства (ресурсна складова, яка на думку авторів, включає інтелектуальний та матеріальний потенціал, а також формування інноваційного потенціалу); 3) якісні зміни стану підприємства. Ми об'єднуємо кадрові (людські) та фінансові ресурси у ресурсне забезпечення. До ресурсного забезпечення також включаємо матеріальні та технологічні ресурси.

Волощук Л. О., Кірсанова В. В., Філіпова С. В. згідно проведеного дослідження до показників ресурсного забезпечення інноваційної діяльності відносять наступні:

- частка прогресивної техніки в загальній вартості машин та устаткування; озброєність прогресивними машинами та устаткуванням;
- коефіцієнт забезпеченості устаткування, необхідним для інноваційної діяльності (технологічні інновації);
- частка виробничих потужностей, що придатні для виготовлення конкурентоспроможної продукції;
- оснащеність дослідно-експериментальним обладнанням, матеріалами, приладами, оргтехнікою, комп'ютерами та ін.

Волощук Л. О., Кірсанова В. В., Філіпова С. В., Іванков В. М. до показників ресурсного забезпечення також відносять стан інформаційних ресурсів, науково-технічної інформації, технічних проєктів. Однак ми вважаємо, що дані показники необхідно відносити до інформаційного забезпечення. Дані автори також підкреслюють, що одним з найважливіших елементом у ресурсному забезпеченні є фінансові ресурси.

Іванов С. В. розглядає організаційно-економічний механізм управління підприємством як систему, яка потребує нового підходу до функцій: планування, організація, мотивація й

контроль; методів; механізму управління та [4, с. 4]. «вдосконалення існуючих організаційних структур».

Одною із найважливіших складових механізму організаційно-економічного забезпечення управління інноваційною працею на підприємстві є інформаційне забезпечення.

Джинджоян В. В. [3] розглядають сучасну систему управління підприємства на основі якісного інформаційного забезпечення. Автор підкреслює необхідність формування нової системи управління підприємством у зв'язку з недостатнім розвитком матеріального виробництва та відсутністю системного підходу до формування системи управління підприємством на різних рівнях.

Череп А. В., Панченко О. М., Птіцина Л. А. у роботі [14] підкреслюють, що більшість українських підприємств (53,3 %) вважають, що для прийняття ефективних управлінських рішень слід покращити інформаційне забезпечення, 49 % серед опитуваних серед головних причин робочих конфліктів вважають «неправильну побудову системи комунікацій». Автори також вважають, що формування інформаційного забезпечення – є «складним та багатогранним процесом надання зручної та ефективної форми інформаційного обміну як в середині підприємства, так і зовнішнім середовищем» [14].

Наукова новизна. Обґрунтовано підхід щодо визначення та побудови управлінської (функціональної та цільової) складової та складової забезпечення механізму організаційно-економічного забезпечення управління інноваційною працею, який містить наступні наукові результати: 1) узагальнено теоретичні підходи до визначення складових механізму організаційно-економічного забезпечення управління інноваційною працею на підприємстві; 2) визначено сутність категорії «механізм організаційно-економічного забезпечення»; 4) обґрунтовано складові ((управлінська (функціональна та цільова) та забезпечуюча) механізму організаційно-економічного забезпечення управління інноваційною працею на підприємстві; 3) визначено набір інструментів механізму організаційно-економічного забезпечення управління інноваційною працею на підприємстві.

Інформаційні джерела

1. Васильченко К. Г. Організаційно-економічні засади управління інноваційним розвитком підприємства харчової промисловості : автореф. дис. ... канд. екон. наук : 08.00.04. Херсон, 2015. 21 с.
2. Волощук Л. О., Кірсанова В. В., Філіппова С. В. Аналітичні інструменти управління інноваційним розвитком промислового підприємства : монографія. Одеса: ФОП Бондаренко М. О., 2015. 180 с.
3. Джинджоян В. В. Концептуалізація системи управління підприємством на основі послуг інформатизації : автореф. дис. ... канд. екон. наук : 08.00.04. Рівне, 2015. 24 с.
4. Іванов С. В. Організаційно-економічний механізм управління підприємством, орієнтованим на фінансовий результат і ліквідність : автореф. дис. ... д-ра екон. наук : 08.00.04. Запоріжжя, 2012. 36 с.
5. Ілляшенко С. М. Інноваційний розвиток: маркетинг і менеджмент знань : монографія. Суми : Діса плюс, 2016. 192 с.
6. Інноваційне управління промисловими підприємствами в системі ефективного використання конкурентного потенціалу : монографія / за наук. ред. В. М. Нижник. Хмельницький: ХНУ, 2014. 547 с.
7. Карпенко О. В., Лебедев А. Н. Экономический механизм управления коммерческой деятельностью организаций : монографія. Полтава: ПУЕТ, 2014. 181 с.
8. Максимів Б. М. Організаційно-економічні засади формування інноваційної стратегії розвитку підприємств в економіці України : автореф. дис. ... канд. екон. наук : 08.02.03. Львів, 2010. 21 с.
9. Назарчук Т. В., Косюк О. М. Менеджмент організацій : навч. посіб. Київ: Центр учб. літ., 2016. 560 с.
10. Радіонова Н. Й. Організаційно-економічне забезпечення управління інноваційним розвитком машинобудівного підприємства : автореф. дис. ... канд. екон. наук : 08.00.04. 4Луганськ, 2010. 20 с.
11. Семенча І. Є. Функціонування керуючої системи підприємства: теретичні основи та моделювання : монографія. Дніпропетровськ: Біла К. О., 2012. 276 с.
12. Турило А. А. Основи управління інноваційним розвитком підприємства : монографія. Кривий Ріг: Вид. Козлов Р. А., 2017. 307 с.
13. Управління інноваційним розвитком підприємства : монографія / за заг. ред. В. Г. Федоренко, Л. І. Федулової. Київ: ДСК центр, 2014. 346 с.
14. Череп А. В., Панченко О. М., Птіцина Л. А. Інформаційне забезпечення в системі управління промисловим підприємством : монографія. Запоріжжя: ЗНУ. 2014. 266 с.
15. Шевченко А. В. Формування організаційно-економічного механізму управління інноваційною діяльністю підприємства : монографія. Київ: НАУ, 2007. 143 с.

1.9. ЯКІСТЬ ТРУДОВОГО ЖИТТЯ В АКТУАЛЬНІЙ СТРУКТУРІ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН

Соціально-трудові відносини є ключовим елементом будь-якої економічної системи, парадигмою економічного розвитку, від їх характеру і змісту залежить продуктивність праці, сукупний суспільний продукт, соціальне благополуччя, якість життя населення. Соціально-трудові відносини, є наріжним каменем всієї системи відносин у суспільстві. Вони формуються і виявляються під час створення різноманітних благ і послуг, в процесі, який одночасно є і взаємодією між людиною і природою, і взаємодією між людьми з приводу виробництва. Саме праця робить можливим реальне з'єднання робочої сили і факторів виробництва, «в процесі праці формується особлива система відносин, яка є основою, стрижнем суспільних відносин» [6, с. 105]. Система соціально-трудових відносин являє собою складний, суперечливий комплекс відносин, тенденцій, мотивів, інтересів, правил і норм поведінки її суб'єктів.

Актуальна структура соціально-трудових відносин, перш за все, включає якість трудового життя. Саме її зміст більшою мірою обумовлює характер та якість сучасних соціально-трудових відносин. Якість трудового життя та якісний стан всієї трудової сфери забезпечує економічне зростання, що при належній інституційно-організаційній структурі трансформується в стійкий соціально-економічний розвиток. Завдяки праці організаційно визначеними і більш керованими стають всі аспекти людської життєдіяльності.

Якості трудового життя виражається через складну структуру елементів: якість техніко-технологічного середовища, зміст і характер праці, винагорода за працю, продуктивність праці, безпека, якість взаємовідносин у колективі, якість керівництва тощо. Сполучені в єдину систему, вони формують якість трудового життя, яка повинна відповідати потребам самого працівника, роботодавця та держави. Якість трудового життя можна розглядати як результат доцільної взаємодії суб'єктів соціально-трудових відносин з приводу формування і розвитку елементів трудового середовища, які забезпечують

необхідні умови для реалізації здібностей людини до праці. Якість трудового життя – «певний комплекс факторів, що характеризують об'єктивні параметри життєдіяльності суб'єктів у праці» [15, с. 46]. Це інтегральне поняття, що всебічно характеризує ступінь добробуту, соціального і духовного розвитку людини через її трудову діяльність. На якості трудового життя, в свою чергу, відбиваються всі зміни, що відбуваються в трудовій сфері та системі соціально-трудових відносин.

Якість трудового життя спрямована на створення умов, що перешкоджають процесу відчуження праці, сприяють відновленню цілісності культури, піднесенню людини як самостійної творчої особистості. Глибинною сутнісною підставою категорії «якість трудового життя» є людські потреби і ступінь їх задоволення в процесі праці і опосередковано через працю. Якість трудового життя слід розглядати як систему взаємопов'язаних і взаємодіючих між собою і зовнішнім середовищем елементів. Якість трудового життя містить всі ті елементи, що складають актуальну структуру соціально-трудових відносин, й сама є їх складовою. Найбільш значущими для визначення сутності якості трудового життя є наступні елементи: якісні умови і зміст праці, організація праці, гідне місце роботи, можливість професійного зростання, безпечні умови праці, соціальна корисність праці, соціально-побутова інфраструктура підприємства, справедлива винагорода за працю, правова захищеність працівника тощо. Якість трудового життя є складною і багаторівневою, її системоутворюючий характер проявляється в поширенні її дії на всі елементи соціально-трудових відносин та соціально-трудої сфери.

Дослідники виділяють три основні підходи до оцінки якості трудового життя: метод абсолютної оцінки, заснований на зіставленні з єдиними критеріями; метод абсолютної оцінки, що враховує приватні та локальні критерії; метод суб'єктивної оцінки, заснований на аналізі відчуттів, які виникають у найманих працівників у зв'язку з різними аспектами трудового життя [8].

Найважливішим показником якості трудового життя, що розкриває її тісний зв'язок з категорією «гідна праця», є зміст праці. Зміст праці – це функціональні особливості конкретного виду трудової діяльності, обумовлені предметом праці, засобами праці і формою організації виробничого процесу. Ця категорія включає ступінь відповідальності і складності праці, рівень технічних можливостей, співвідношення виконавських функцій, рівень технічної оснащеності, ступінь різноманітності трудових функцій тощо.

Розширення й ускладнення змісту праці створює передумови зростання рівня освіти, підвищення кваліфікації, розвитку здібностей людини, тобто обумовлює наповнення трудового життя значущістю розвитку людського потенціалу. Це ключовий чинник, що характеризує можливості розвитку і самореалізації особистості в процесі праці. Зміст праці впливає на ставлення до неї, задово-леність нею та на рівень розвитку продуктивності праці і продуктивних сил. Якість трудового життя, «перш за все, характеризується якістю праці: найманої або заснованої на підприємницьких здібностях, спрямованої на вироблення товару або виробництво знань. Якість праці виражається рівнем кваліфікації працівників і продуктивністю їх праці, розмірами первинних трудових та підприємницьких доходів у порівнянні з вартістю життя і продуктивністю праці, а також величинами похідними від них страхових виплат» [5, с. 130].

В Доповіді про людський розвиток за 2015 рік «Праця задля людського розвитку» зазначається, що праця це важливіший фундамент як багатства економік, так і багатства людського життя. Важливим виміром, що забезпечує підвищення рівня людського розвитку в процесі трудової діяльності, є якість праці. Стійка праця сприяє розширенню можливостей сучасного покоління, не зменшуючи можливості наступних поколінь, у забезпеченні стійкого національного розвитку, скороченні й подоланні негативних факторів та наслідків економічної діяльності і невизначеності сучасного розвитку [4].

Серед головних цілей в галузі стійкого розвитку на саміті ООН по стійкому розвитку було проголошено і ціль «Сприяння неухильному, всеохоплюючому і стійкому економічному зростанню, повній та продуктивній зайнятості і гідній роботі для всіх» [11]. Якість трудової діяльності та її відображення в гідних умовах життєдіяльності людини потребує формування національної стратегії за такими важливими напрямками: створення сприятливих умов розвитку соціально-трудової сфери, забезпечення стійкого благополуччя робітників і розробка адресних дій щодо подолання негативних тенденцій в сфері праці. Концепція якості трудового життя ґрунтується на створенні умов, які забезпечують оптимальне використання трудового потенціалу людини, змінюють на краще параметри життєдіяльності людей. В таких умовах трудовий потенціал отримує розвиток, організація – високу продуктивність праці, а суспільство – зростання сукупного продукту і суспільного благополуччя.

Таким чином одним з механізмів підвищення якості трудового життя через та задля розвитку соціально-трудових відносин є збагачення змісту праці. Організація умов праці також посилює мотивацію працівника і підвищує продуктивність праці. Задоволеність людини своєю працею може бути повною в тому випадку, коли в процесі праці працівник сприймає значимість своєї роботи, її цінність, причетність і відповідальність за результати спільної роботи. Відчуття значущості праці створюється шляхом надання працівникові можливості застосування та розвитку здібностей у процесі праці, підвищенням важливості завдань, заохоченням ініціативи, самостійності, розширенням творчого змісту праці. Ефективна реалізація трудового потенціалу працівника неможлива без його професійного зростання. Необхідно створювати умови для підвищення професійно-кваліфікаційного рівня, забезпечувати постійне оновлення знань і вдосконалення навичок працівників. Актуальним аспектом якості трудового життя сучасного працівника являються не тільки заходи з підвищення квалі-

фікації та просуванню по кар'єрних сходах, а й визнання професійних успіхів працівника перед колективом і суспільством.

В процесі праці на людину впливає велика кількість зовнішніх і внутрішніх виробничих факторів, сукупність яких називають умовами праці. Вони впливають на функціональний стан людини, її працездатність, здоров'я, розвиток її особистісних якостей, її ставлення до праці і ефективність трудової діяльності. Умови праці формуються в процесі виробництва, але створюють передумови і для розвитку людини як особистості поза виробничою сферою. Виробнича діяльність набуває все більш інноваційний характер. Не тільки наукова діяльність, а й сфера матеріального виробництва досягає такої якості, що можливість участі в ній вимагає високого освітнього рівня, вміння генерувати нові ідеї і знання. По суті, весь процес становлення постіндустріального типу розвитку можна охарактеризувати як інноваційний процес, що є визначальним фактором рівня і якості сучасного розвитку.

Сучасна якість трудового життя обов'язково включає і психологічні моменти умов праці. Це проблеми робочої дисципліни, системи покарань і заохочень, взаємин у колективі і з керівництвом. Взагалі соціальна взаємодія в процесі праці є її невід'ємною частиною і активно впливає на її результати. Визнання праці працівника суспільством має не тільки матеріальний, а й морально-етичний аспект, що виражається таким критерієм якості трудового життя, як суспільна корисність праці. Працівник повинен знати, що робота, яку він виконує, є корисною і значущою для суспільства. Морально-психологічний клімат в організації повинен сприяти формуванню хороших взаємин у колективі, самоповаги, відданості колективу та підприємству, приналежності до трудового колективу, взаємодопомоги й підтримки, причетності до спільних результатів. Це дозволяє сформувати «корпоративну культуру», коли кожен працівник ідентифікує себе з підприємством і колективом і вважає їх інтереси своїми власними.

Відповідно до науково-технічного прогресу умови протікання трудового життя ускладнюються і якісно підвищуються.

Однак цей процес протікає вкрай нерівномірно і суперечливо. Забезпечення високих стандартів і якості трудового життя для України сьогодні вимога часу, необхідна умова формування конкурентоспроможної та високоефективної економіки XXI століття [2].

Соціальна організація праці охоплює способи включення працівника в трудовий процес, характер розподілу результатів праці та механізми забезпечення ефективності, стабільності і комфортності трудового процесу. Людина стає людиною тільки в процесі виробництва, а не споживання. Людина розвивається, виробляючи нові цінності, удосконалюється, підвищує свій інтелектуальний рівень, тобто праця «облагороджує» людину. Тим більш праця, в якій людина має можливість самореалізовуватися та самовдосконалюватися. Праця, яка викликає натхнення та бажання трудитися, це вільна творча праця. Організація праці, в свою чергу, забезпечує гармонізацію соціально-трудових відносин.

Саме ці елементи якості трудового життя задовольняють більшу частину потреб працівника. Трудова діяльність формує можливості реалізації людських потреб, що є вихідною умовою розвитку людського потенціалу. Взаємозв'язок потреб і трудової діяльності має двосторонній характер: з одного боку, потреба стимулює діяльність, є її першопричиною; з іншого боку, сама діяльність стає предметом потреби (творчість, соціально корисна діяльність, інноваційність тощо) і формує нові потреби. Структура людських потреб змінюється під впливом розвитку продуктивних сил суспільства. Праця як засіб задоволення духовних і соціальних потреб стає самоціллю. Коли потреба стає внутрішнім спонукальником в процесі їх усвідомлення людиною, вона набуває форму інтересу. Інтерес відображає потребу вже предметно, як прагнення яким-то конкретним шляхом її задовольнити. Інтерес працівника спрямований на накопичення і реалізацію соціальних відносин і отримання доходу, від якого залежить задоволення потреб. Узгодження економічних інтересів веде до накопичення соціального капіталу та виникненню синергійного сумісно-розділеного ефекту.

Взаємодія особистих і суспільних інтересів визначає соціально-економічний розвиток суспільства, тому забезпечення узгодження інтересів усіх суб'єктів господарських відносин, подолання протиріч між ними є актуальним завданням.

Ще один важливий елемент системи якості трудового життя це гідне місце роботи, яке включає в себе не тільки безпосередні умови праці, але і можливості раціонального використання вільного часу. Гідне місце роботи передбачає відчуття задоволеності як робочим місцем (санітарно-гігієнічні умови, безпека, відсутність шкоди здоров'ю), так і самим процесом праці (захопленість роботою, творча реалізація). Підвищення якості трудового життя забезпечується за рахунок отримання належної винагороди за працю і визнання своєї праці. Справедлива винагорода за працю є пріоритетною умовою забезпечення відтворення робочої сили, провідним чинником матеріальної мотивації. Оплата праці є свого роду фундаментом розвитку всіх людських потреб і відтворення людського потенціалу. Проблеми формування якості трудового життя і її взаємозв'язку з характером і розвитком соціально-трудових відносин, в яких сьогодні відбуваються динамічні зміни: зміни характеру і змісту праці, зростанням в ній інтелектуальної складової, ускладнення всієї системи соціально-трудових відносин, розширення суперечливих тенденцій (прекаризації та гуманізації, індивідуалізації та соціалізації), набувають особливої гостроти. Ці кардинальні перетворення, пов'язані зі зміною форм зайнятості, структури соціально-трудових відносин та ін., є результатом одночасної дії тенденцій, які неоднозначно впливають на місце праці в системі цінностей людини.

Винагорода за працю визначає рівень задоволення матеріальних потреб людини. Нижча планка рівня матеріального забезпечення робітників залежить від розміру прожиткового мінімуму. Прожитковий мінімум покликаний регулювати ефективність механізму оплати праці. Однак повноцінно виконувати свою функцію прожитковий мінімум може тільки у випадку, коли він реально відповідає життєвим стандартам. Прожитковий мінімум в Україні істотно відстає від життєвих

1.9. Якість трудового життя в актуальній структурі соціально-трудових відносин

стандартів в розвинених країнах і включає в себе «мінімальний» набір благ, недостатній для ефективного відтворення робочої сили. Зміни прожиткового мінімуму в Україні за останнє десятиріччя наведено у табл. 1.9.1.

Таблиця 1.9.1 – Динаміка прожиткового мінімуму в Україні 2010–2019 рр.

Період	Прожитковий мінімум		
з 01.01.2011 по 31.03.2011	894,00 грн	Зміна в грн та %	
з 01.04.2011 по 30.09.2011	911,00 грн	+17,00	+1,9 %
з 01.10.2011 по 30.11.2011	934,00 грн	+23,00	+2,5 %
з 01.12.2011 по 31.12.2011	953,00 грн	+19,00	+2,0 %
з 01.01.2012 по 31.03.2012	1 017,00 грн	+64,00	+6,7 %
з 01.04.2012 по 30.06.2012	1 037,00 грн	+20,00	+2,0 %
з 01.07.2012 по 30.09.2012	1 044,00 грн	+7,00	+0,7 %
з 01.10.2012 по 30.11.2012	1 060,00 грн	+16,00	+1,5 %
з 01.12.2012 по 31.12.2012	1 095,00 грн	+35,00	+3,3 %
з 01.01.2013 по 30.11.2013	1 108,00 грн	+13,00	+1,2 %
з 01.12.2013 по 31.12.2013	1 176,00 грн	+68,00	+6,1 %
з 01.01.2014 по 31.12.2014	1 176,00 грн	0	0 %
з 01.01.2015 по 31.08.2015	1 176,00 грн	0	0 %
з 01.09.2015 по 31.12.2015	1 330,00 грн	+154,00	+13,1 %
з 01.01.2016 по 30.04.2016	1 330,00 грн	0	0 %
з 01.05.2016 по 30.11.2016	1 399,00 грн	+69,00	+5,2 %
з 01.12.2016 по 31.12.2016	1 544,00 грн	+145,00	+10,4 %
з 01.01.2017 по 30.04.2017	1 544,00 грн	0	0 %
з 01.05.2017 по 30.11.2017	1 624,00 грн	+80,00	+5,2 %
з 01.12.2017 по 31.12.2017	1 700,00 грн	+76,00	+4,7 %
з 01.01.2018 по 30.06.2018	1 700,00 грн	0	0 %
з 01.07.2018 по 30.11.2018	1 777,00 грн	+77,00	+4,5 %
з 01.12.2018 по 31.12.2018	1 853,00 грн	+83,00	+4,5 %
з 01.01.2019 по 30.06.2019	1 853,00 грн	0	0 %
з 01.07.2019 по 30.11.2019	1 936,00 грн	+83,00	+4,5 %
з 01.12.2019	2 027,00 грн	+91,00	+4,7 %

Джерело: [13].

Прожитковий мінімум є важливим механізмом визначення розмірів мінімальної заробітної плати та мінімальної пенсії, які також впливають на формування механізму оплати

праці. Стимування зростання мінімальної оплати праці формує її загальне відставання від стандартів. Більш наочно якість трудового життя у матеріальному параметрі можна проаналізувати за допомогою показників номінальної і реальної заробітної плати (табл. 1.9.2). Реальна заробітна плата відображає платоспроможність працівників. Значний вплив на рівень платоспроможності громадян оказують інфляційні процеси.

Таблиця 1.9.2 – Співвідношення номінальної і реальної заробітної плати в Україні

Роки	Номінальна (середньомісячна) зарплата, грн	Реальна зарплата, грн	Реальна зарплата, % від номінальної зарплати
1995	73	26	35,6
2000	311	283	91,0
2005	735,57	659,81	89,7
2006	928,81	830,36	89,4
2007	1 351	1 165	86,2
2008	1 790	1 463,6	81,8
2009	1 877	1 671,4	89,0
2010	1 950	1 934	99,2
2011	2 648	2 102	79,4
2012	3 041	2 343	77,0
2013	3 282	2 535	77,2
2014	3 480	2 370	68,1
2015	4 390	1 892	43,1
2016	5 426	2 062	38
2017	7 439	2 456	33
2018	9 284	2 763	29

Розраховано авторами за: [12].

Як бачимо з таблиці останні роки темпи інфляції постійно збільшуються, що згубно відбивається на реальній заробітній платі та, як наслідок, на якості трудового життя населення. Низький рівень заробітної плати не дозволяє значній частині населення споживати достатню кількість продуктів першої необхідності.

Якість трудового життя людини формує не лише заробітна плата, але й її структура. Структура заробітної плати як

основного виду винагороди у значній мірі залежить від розуміння того, який розмір заробітної плати можна вважати справедливим, що стимулює працездатність і повну віддачу в процесі праці. В сучасних умовах лише високий рівень основної заробітної плати може гарантувати людині відповідний рівень якості трудового життя. Політика солідарності в галузі заробітної плати є необхідною вимогою динамічного зростання продуктивності праці. Якщо заробітна плата виявляється на невисокому рівні, то працівник не має можливості отримати необхідний для якісного відтворення робочої сили набір матеріальних і духовних благ.

Ситуацію з оплатою праці в Україні можна назвати досить тривожною з ряду причин: несформованість системи регулювання оплати праці, низький її рівень, диференціація в оплаті праці по галузях і регіонах, неефективність соціальних стандартів в оплаті праці. Одним з перших базових соціальних стандартів в оплаті праці є мінімальна заробітна плата. Закон України «Про державні соціальні стандарти та державні соціальні гарантії» визначає мінімальну заробітну плату, як головний соціальний стандарт, який не може встановлюватися в розмірі меншому, ніж розмір прожиткового мінімуму [7]. Сам стандарт прожиткового мінімуму в Україні не виконує своєї важливої соціальної функції саме тому, що суттєво відстає від економічних реалій.

Частково проблему недостатньої оплати праці, особливо характерну для трансформаційних країн, дозволяє вирішити соціально-побутова структура підприємства. З її допомогою підприємство може створити додаткові умови для відтворення робочої сили. Це і організація дозвілля робітників (спортивні зали, секції, корпоративні зустрічі, туристичні поїздки, санаторно-курортний відпочинок та ін.), і якісне поліпшення побутових умов (надання гуртожитків, квартир, клініки для робітників і членів їх сімей, дошкільні установи та ін.). Важливим завданням підприємства, зацікавленого в підвищенні якості трудового життя працівників, є забезпечення їм високого рівня захищеності – певних гарантій в оплаті праці, збереженні робочого місця, захисті прав і свобод.

Об'єктивні процеси у сфері праці ведуть до суттєвих змін у системі зайнятості, що проявляється у відмові від довгострокових стратегій зайнятості та формуванні відносин ультрамобільної робочої сили, орієнтації на часту зміну місць роботи, спеціальності, професії, готовності миритися з короткостроковою і неповною зайнятістю. «Згідно з останніми підрахунками, – зазначає З. Бауман, – молодого американця чи американку із середнім рівнем освіти протягом їх трудового життя очікують щонайменше 11 змін робочих місць, і ці очікування зміни точок докладання своїх здібностей напевно будуть наростати, перш ніж завершиться трудове життя нинішнього покоління. Гаслом дня стала гнучкість, що стосовно ринку праці означає, кінець трудової діяльності у відомому і звичному для нас вигляді, перехід до роботи за короткостроковими, миттєвими контрактами, або взагалі без таких, до роботи без всяких обумовлених гарантій, а лише до чергового повідомлення» [1, с. 29–30].

Почуття впевненості в майбутньому відносно своєї зайнятості та доходу робить працю більш продуктивною, дозволяє повніше реалізувати трудовий потенціал, підвищує самовіддачу та продуктивність. Якщо у працівника відсутнє уявлення про майбутню трудову кар'єру, не сформований її певний образ, йому дуже складно розкрити свої можливості, що негативно відбивається на якості трудового життя і продуктивності праці.

Для підвищення якості трудового життя поряд з матеріальним стимулюванням велику роль відіграє розвиток та ефективне використання інтелектуального потенціалу працівника, постійне вдосконалення організації праці та стилю управління. Процес формування та розвитку трудового потенціалу залежить від усіх сфер життє-діяльності людини, від ступеня соціалізації, причетності до всіх соціально-економічних процесів та ін. Від якості трудового життя людини залежить її працездатність, тому важливо враховувати всі умови для відновлення фізичних і духовних сил працівника для його повноцінної участі у виробництві.

Тісний зв'язок між розвитком соціально-трудових відносин та якості трудового життя простежується у такому елементі соціально-трудових відносин як ефективність праці. Проблема стимулювання ефективної праці не є новою, але на сучасному етапі соціально-економічного розвитку отримує новий зміст. Нові соціально-економічні реалії та перспективи людського розвитку ведуть до ускладнення способів впливу на трудову поведінку людей, трансформуючи і ускладнюючи мотиваційний механізм. Формування нової мотиваційної системи є невід'ємним і дуже важливим елементом процесу становлення постіндустріального суспільства. У загальному значенні під мотивацією розуміють вплив на поведінку людини для досягнення особистих, групових і суспільних цілей, спонукання її до якої-небудь усвідомленої діяльності.

Зміни, що відбуваються в мотиваційній системі, обумовлені як впливом зовнішніх факторів (вплив економічного, політичного середовища та ін.), так і розвитком самої людини, її потреб, інтересів і цінностей. Поряд з формуванням нового типу працівника відбувається формування і нового типу мотивації – постматеріалістичної. У західних країнах, в яких перехід до постіндустріального етапу розвитку став очевидний ще в 70-х роках минулого століття, вже сформувався цілий клас працівників, чиїм кредо є творча та інноваційна діяльність. В. Іноземцев називає його «класом інтелектуалів», вважаючи головним критерієм віднесення до даного класу високий рівень освіти і наявність творчих здібностей [9], а Р. Флорида – «креативним класом» [14]. Такі професіонали можуть застосовувати свої творчі здібності в самих різних сферах виробництва.

Насамперед, це обумовлено тим, що представники творчої та інтелектуальної праці, отримують високі доходи і мають високий рівень життя, вони звільнились від необхідності постійного пошуку коштів для задоволення матеріальних потреб і отримують можливості для реалізації різних соціальних та духовних потреб. Для більшості постматеріалістів характерно прагнення власного розвитку та самовдосконалення, досягнення унікальних і соціально значущих результатів своєї

праці. Найбільш актуальними мотивами трудової діяльності такого типу працівника виступають: зміст праці, її творчий характер; розвиток особистих здібностей у процесі трудової діяльності, самореалізація, тобто потреба в самоствердженні та соціальній значущості; наявність вільного часу, який працівник може присвятити саморозвитку та самовдосконаленню.

Творчість, на відміну від інших видів трудової діяльності, не може існувати примусово. В ній праця як засіб задоволення духовних і соціальних потреб стає самоціллю. Важливо забезпечення для творчої особистості гнучкого графіка роботи і надання додаткового вільного часу. Спільна творчість дозволяє досягати більш високих результатів, учасники такого процесу мають більше можливостей вдосконалювати свої професійні якості, отримувати нові знання. Спільна творчість сприяє розвитку комунікативних якостей, гармонізації інтересів колективу. Основним завданням формування сучасного мотиваційного механізму є сприяння розкриттю здібностей працівника, підвищенню його соціальної відповідальності, співпричетності до результатів трудової діяльності.

Важливішими факторами, що визначають взаємодію якості трудового життя та соціально-трудоких відносин, є соціокультурні традиції та трудова етика. Під трудовою етикою слід розуміти сформовані стереотипи поведінки працівників, їх моральні і ціннісні установки, ментальні особливості, які впливають на трудову діяльність. Соціально-трудокі відносини у своєму розвитку спираються на трудові традиції, сформовані попередніми поколіннями, на регулюючі інститути, на ментальні особливості нації, що відображають лінію спадковості в розвитку соціально-трудоких відносин. В переломні моменти розвитку, в умовах трансформації економічних систем така спадковість може бути легко зруйнована. Створення нової соціокультурної моделі соціально-трудоких відносин вимагає сумісних зусиль держави та суспільства протягом тривалого часового періоду. Деструктивні процеси завжди відбуваються швидше, а процес перебудови і модернізації є дуже ємним як у часовому аспекті, так і в ресурсному.

У рамках питання взаємного впливу елементів соціально-трудових відносин та якості трудового життя не можливо не сказати про трудову поведінку. Важливим фактором трудової поведінки є цінності і ціннісні орієнтації, що включають уявлення людини та суспільства щодо важливих цілей життя та трудової діяльності. Цінності можуть бути матеріальними, духовними, соціальними і т. д., однак вони не завжди збігаються за змістом з потребами та інтересами, створюючи певні протиріччя. Збіг інтересів і цінностей індивіда з суспільними призводить до гармонізації суспільних відносин, а збіг власних інтересів і цінностей – до гармонізації особистості. Спрямованість особистості на певні цінності матеріальної чи духовної культури суспільства характеризують її ціннісні орієнтації, які служать орієнтиром людської поведінки. Трудова поведінка людини визначається в умовах постіндустріальної трансформації не стільки матеріальною мотивацією, скільки соціокультурною. Зміст цінностей у суспільстві залежить від його культури, духовності, моральності та рівня розвитку суспільної свідомості. Соціально визнані цінності та ідеали впливають на формування індивідуальних цінностей, які в свою чергу формують трудову поведінку людини.

До актуальної структури соціально-трудових відносин та якості трудового життя також відноситься проблема соціалізації праці. Соціалізація праці – це процес затвердження пріоритету і значущості праці в соціально-економічних механізмах як трудових відносин, так і всього національного господарства. В цьому процесі не лише людина збагачується за рахунок залучення у суспільні відносини, але й сам соціум змінюється, збагачується, насичується ідеологією праці. В процесі соціалізації праці людина і суспільство набувають нової сумісної системної якості, яка формується і залежить від соціально-трудових відносин.

Протилежним за змістом соціалізації праці процесом є відчуження праці. Відчуження праці означає, що люди перестають цінувати працю як процес, як можливість самореалізуватися і самоствердитися в житті. Д. Богиня і М. Семикіна визначають відчуження праці як процес втрати працівником

інтересу до трудової діяльності, яка перестає бути ефективним способом задоволення його потреб [3, с. 91]. Відчуження праці викликає трудову апатію, небажання трудитися якісно і ефективно, що в свою чергу призводить до втрати кваліфікації і навичок працівниками та зниження продуктивності їх праці. Соціально-економічні наслідки відчуження праці призводять до порушення гармонійної єдності трудового життя людини та її розвитку, до зниження потенціалу працівника, до звуженого типу суспільного відтворення. Таким чином відчуження праці деструктивно впливає на всю сукупність соціально-трудова відносин і розвиток країни. Вкрай негативно відбивається відчуження праці й на якості трудового життя.

Незважаючи на те, що останнім часом престиж праці знизився, а сам процес трудової діяльності кардинально видозмінився, людина як і раніше багато в чому пов'язує своє життя з трудовим процесом як джерелом доходів і важливою формою самореалізації. Глибокі соціально-економічні перетворення, обумовлені глобалізацією, інтелектуалізацією й інституціоналізацією економіки, ведуть до складних суперечливих процесів у сфері праці та соціально-трудова відносин, які висувають особливі вимоги до соціально-економічній політиці в галузі праці, яка повинна будуватися не тільки на універсальних підходах, а й на соціокультурних особливостях країни.

Сучасний працівник висуває до якості трудового життя цілий ряд вимог: робота повинна бути цікавою, характеризуватися високим рівнем організації та змістовності праці. З якістю трудового життя пов'язано поступове зрушення в мотивації людей до праці: з максимізації одержуваного доходу і забезпеченості роботою акцент зсувається в бік все більш наполегливого запиту на цікаву й осмислену роботу. Працівник також повинен отримувати справедливий винагороду і визнання своєї праці. Робота повинна здійснюватися в безпечних і здорових умовах праці. Для працівників дуже важливим аспектом трудової діяльності є участь у прийнятті рішень, які зачіпають їх роботу та інтереси, що актуалізує створення умов використання ініціативи кожного співробітника підприємства. Правова захищеність працівника, гарантія збереження робочого місця,

можливості професійного росту та розвитку дружніх взаємин у колективі, формування довіри, партнерських відносин з керівництвом – все це є важливими складовими якості трудового життя та гармонізації соціально-трудоових відносин. Однак реалізувати ці вимоги сучасного працівника неможливо зусиллями керівництва конкретної організації або прагненнями окремих працівників. При вирішенні проблеми зростання якості трудового життя акцент повинен бути зроблений на посиленні взаємодії всіх суб'єктів соціально-трудоових відносин: держави, профспілок, працівників і роботодавців. Для сучасного працівника істотне значення має не тільки висока якість трудового життя, але і якість шляхів, способів і методів її забезпечення.

Всі вище перелічені тенденції в актуальній структурі соціально-трудоових відносин обумовлюють необхідність системних розробок механізмів управління соціально-трудоовою сферою саме таким чином, щоб сприяти зростанню якості трудового життя. Сьогодні важливо продовжити теоретичні розробки змісту та оцінки якості трудового життя, виявлення причин її низького рівня в економіці України, вироблення практичних рекомендацій щодо вдосконалення всіх аспектів трудової діяльності, що, в свою чергу, буде сприяти гармонізації соціально-трудоових відносин.

Слід зазначити, що ефективність механізму управління соціально-трудоовою сферою та системою соціально-трудоових відносин вимірюється спроможністю подолання кризових наслідків і негативних тенденцій сучасного ринку праці. Саме тому подолати суперечності соціально-трудоової сфери та підвищити ефективність трудової діяльності можна лише комплексно протистоячи деструктивним тенденціям в кожному елементі соціально-трудоових відносин.

Як вірно зазначає М. Кім, перетворення праці в духовно-творчу діяльність актуалізує проблему якості праці як сукупності її глибинних і стійких властивостей, що визначають її економічну і соціальну ефективність [10, с. 12]. Тому нам вважається важливими напрямками державної політики забезпечення якості соціально трудової сфери створення умов для

реалізації головної конкурентної переваги країни – висококонкурентної освіченої та креативної робочої сили. Задля цього необхідно забезпечити гідний рівень оплати праці, її відповідність продуктивності праці, встановити таке податкове навантаження, яке не стримуватиме підприємницьку ініціативу та мотивацію праці і сприятиме зменшенню нерівності доходів населення.

Важливим напрямом формування стійкого ринку праці в Україні є викоренення неформальної зайнятості, таких її форм, що характеризуються прекарізацією праці, розщепленням соціально-трудових відносин. Управління якістю соціально-трудової сфери має носити системний характер і тісні зв'язки з іншими напрямками державної політики, зокрема: науково-технічною, освітньою, екологічною, соціальною тощо. Але й сама політика вдосконалення соціально-трудової сфери має носити комплексний характер і для забезпечення ефективності повинна включати такі заходи: розвиток творчого змісту праці; підвищення її суспільної корисності і суспільного характеру; подолання положення працівника у виробництві як другосортного елементу; сприяння інституційному оформленню громадянського суспільства; розвиток інститутів самозайнятості та малого підприємництва; вдосконалення механізмів соціального партнерства; розвиток інституту власності тощо. Комплекс цих заходів, за нашою думкою, сприятиме вирішенню маси накопичених соціально-трудовою сферою України протиріч і соціалізації соціально-трудових відносин як вихідної умови піднесення праці та зростання якості трудового життя.

Тісний багатоплановий зв'язок соціально-трудових відносин і якості трудового життя розкривається через особливості їх розвитку та організаційно-економічні механізми їх забезпечення. Управління соціально-економічним розвитком має своїм центральним блоком управління соціально-трудовою сферою як сферою збереження і примноження економічного потенціалу країни. Якщо забезпечити якісне використання трудового потенціалу на основі відповідної національної стратегії й виваженої політики, то це створить умови всебіч-

ного людського розвитку й ефективності функціонування національної економіки. Така стратегія повинна включати сукупність економічних форм, інструментів та організаційних структур з реалізації спроможності людини до праці. Якість такого регулювання залежатиме від дієвості і комплексності заходів, виваженості інструментарію, що застосовується в управлінні соціально-трудою сферою. Також соціально-трудова політика повинна вибудовуватися, виходячи з розуміння піднесення ролі людини, її творчих здібностей в забезпеченні економічного розвитку.

Якість трудового життя є головною складовою розвитку соціально-трудових відносин, провідним критерієм і інтегральним показником ефективності їх розвитку. Фундаментальність праці в житті людського суспільства актуалізує її ціннісне відродження в культурі сучасного суспільства. Концепція якості трудового життя покликана забезпечити піднесення праці та людини праці і включення їх в цілісне життя соціуму. Тільки комплексне і системне дослідження факторів формування якості трудового життя дозволить сформувати комплекс дієвих заходів, спрямованих на якісне використання трудового потенціалу.

Інформаційні джерела

1. Бауман З. Индивидуализированное общество / пер. с англ. под ред. В. Л. Иноземцева. Москва: Логос, 2002. 390 с.
2. Бервено О. В. Качество трудовой жизни и развитие социально-трудовых отношений // Науковий вісник Полтавського університету економіки і торгівлі. 2013. № 1 (56). С. 123–132.
3. Богиня Д. П., Семікіна М. В. Ментальний чинник у сфері праці: проблеми теорії та практики. Київ: Шторм, 2003. 382 с.
4. Доклад о человеческом развитии 2015. Труд во имя человеческого развития. URL: http://hdr.undp.org/sites/default/files/hdr15_standalone_overview_ru.pdf (дата звернення: 30.04.2019).
5. Достойный труд – высшая цель и жизненная необходимость. Доклады и тезисы докладов Круглого стола «Достойный труд в XXI веке» / под ред. проф. Р. П. Колосовой. Москва: ТЕИС, 2005. 422 с.
6. Економіка праці та соціально-трудоі відносини: підручник / За наук. ред. д-ра. екон. наук, проф. А. М. Колота. Київ: КНЕУ, 2009. 711 с.
7. Закон України «Про державні соціальні стандарти та державні соціальні гарантії». Редакція від 10.06.2018. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2017-14> (дата звернення: 30.04.2019).

8. Зонова О. В. Качество трудовой жизни: определение и критерии оценки // Проблемы современной экономики. 2010. № 3. URL: www.m-economy.ru/art.php?nArtId=3213 (дата звернення: 30.04.2019).
9. Иноземцев В. «Класс интеллектуалов» в постиндустриальном обществе // Социологические исследования. 2000. № 6. С. 67–77.
10. Ким М. Н. Экономика труда и социально-трудовые отношения: учеб. пособие. Харьков: Точка, 2015. 308 с.
11. Лібанова Е. М. Праця задля людського розвитку: Україна 2015. URL: www.idss.org.ua/arhiv/2015_17_12Lib.pptx (дата звернення: 30.04.2019).
12. Офіційний сайт Державної служби статистики України. URL: <http://ukrstat.gov.ua> (дата звернення: 30.04.2019).
13. Финансовый портал Минфин. URL: <http://index.minfin.com.ua> (дата звернення: 30.04.2019).
14. Флорида Р. Креативный класс: люди, которые меняют будущее. – Москва: Классика-XXI, 2007. 421 с.
15. Янковская В. И. Основные составляющие качества трудовой жизни // Стандарты и качество. 2003. № 2. С. 46–47.

1.10. СТАТТЄВО-ВІКОВІ АСИМЕТРІЇ РОЗВИТКУ НАЦІОНАЛЬНОГО РИНКУ ПРАЦІ

Анотація. Стаття присвячена виявленню гендерно-вікових асиметрій національного ринку праці та розробці інструментарію державної політики зайнятості щодо їх пом'якшення. Особливої уваги приділено розвитку молодіжного сегменту ринку праці та зайнятості осіб старшого віку. Автором доведено, що гендерна сегрегація є вагомим фактором диспропорцій у сфері зайнятості в цілому, кар'єрних перспектив, рівнів оплати праці, а в подальшому відмінностями у розмірах пенсійного забезпечення. Динамічні оцінки повікової професійної сегрегації на українському ринку праці свідчать про помірні її значення, із значно вищими показниками у молодіжній групі та подальшому її вирівнюванню у старших вікових групах. Молодь, так як і особи передпенсійного та старше працездатного віку є менш конкурентоспроможними на ринку праці та більш вразливими до деформалізації трудових відносин. В статті розглянуто особливості формування та структура найвразливішої категорії молоді, які і які не навчаються, і не працюють і не набувають професійних навичок – NEET. Міжкраїнний порівняльний кількісний аналіз обсягів даного сегменту молодіжного ринку праці доводить, що його зростання є загрозою існування соціальної стабільності та ефективності функціонування ринку праці. Частка такої молоді в Україні є значно вищою ніж у сусідніх країнах Європи. Автором виокремлено актуальні загрози на ринку праці для найуразливіших сегментів, що спричиняє погіршення якості трудового життя та суспільного розвитку в цілому. Доведено, що основним результатом реалізації механізму полегшеного входу на ринок молоді та активного довголіття на ринку праці є зменшення його сегментованості та забезпечення інклюзивності.

Ефективність функціонування ринку праці безпосередньо пов'язана з відповідністю пропозиції праці потребам ринку. Тривала депопуляція в країні, невизначеність соціально-економічного стану призвела до втрати нагромадженого людського капіталу. Особливо соціально уразливими групами на ринку залишаються молодь, жінки із малолітніми дітьми,

інваліди, учасники АТО, особи старші за 45 річний вік, саме щодо них розробляються спеціальні заходи активної політики зайнятості та застосовується квотування при працевлаштуванні. Однак, за результатами проведеного всеукраїнського опитування дослідницького бюро SocioLogist, проведеного за підтримки Європейської комісії, кожен третій українець зазнає або зазнавав впливу дискримінації при працевлаштуванні, пов'язаної із віковими ознаками, так званого ейджизму [1]. Такий вид дискримінації знайомий як молоді, так і особам старшого віку. Окрім проявів прямої дискримінації, рівень життя населення, низький рівень соціальних трансфертів вимагають більш раннього виходу на ринок праці або поєднання трудової діяльності та навчання, а також стимулюють зайнятість осіб пенсійного віку, що, в свою чергу визначають особливості національного ринку праці. Саме визначення особливостей цих двох сегментів ринку праці дозволить обґрунтувати дієві заходи політики зайнятості, спрямовані на підвищення її ефективності та інклюзивності. Гендерно-вікові асиметрії як соціальне явище є результатом дисбалансу соціальної структури в суспільстві та ринку праці, глибоких суспільних протиріч та проблем, а також соціально-психологічних проблем окремих особистостей. Тому, вивченню особливостей зайнятості на ринку зазначених груп, що формують вікові асиметрії та обґрунтуванню інструментів їх мінімізації і присвячений даний матеріал.

Укрупнена вікова структура робочої сили за 2018 р. свідчить про те, що певна кількість осіб старше працездатного віку залишалася економічно активною, із них переважна більшість (642,3 тис. осіб) – це зайняті, і тільки 1,0 тис. осіб – безробітні. Робоча сила осіб старше працездатного віку представлена переважно особами жіночої статі, що пояснюється особливостями статеві-вікової структури населення України, яка характеризується значним переважанням жінок у старших вікових групах. Чоловіки у працездатному віці представлені на ринку праці серед зайнятих та безробітних. Серед економічно неактивних чоловіків, частки осіб працездатного та непрацездатного віку практично не відрізняються: 39,59 % та 38,80 % відповідно (табл. 1.10.1).

Таблиця 1.10.1 – Гендерний розподіл економічно активного населення України в 2018, %

Статус економічної активності		Жінки	Чоло- віки	Всього
Зайняте населення	Працездатний вік	48,22	51,78	100
	Старше працездатного віку	51,63	48,37	100
Безробітне населення	Працездатний вік	40,24	59,76	100
	Старше працездатного віку	60,0	40,0	100
Економічно неактивне населення	Працездатний вік	60,41	39,59	100
	Старше працездатного віку	61,20	38,80	100

Джерело: складено за даними Державної служби статистики України [2].

Статтєвий дисбаланс населення поглиблюється з віком: якщо у віковій групі 55–59 років на кожну тисячу жінок припадає 794 чоловіки, у віці 60–64 років – 713, у віці 65–69 років – 635, у віці 70–74 років – 535, а у віці 75–89 років і більше – лише 440 чоловіків. Тобто у згаданих вікових групах співвідношення жінок і чоловіків збільшується із 1,26 (вік 55–59 р.), до 2,43 (вік 75–79 р.) [2]. Продемонстровані асиметрії розподілу за статтю зумовлені, насамперед, високим рівнем смертності чоловіків у працездатному віці (імовірність настання передчасної смерті для чоловіків в Україні у 3 рази вища, ніж для жінок, унаслідок чого середня тривалість життя жінок значно перевищує середню тривалість життя чоловіків).

Молода когорта робочої сили (до молодих осіб згідно законодавства України відносяться особи віком 15–35 років) за період 2014–2018 рр. скоротилася з 12,0 млн осіб до 10,0 млн осіб, основною причиною чого є дія демографічних чинників, зокрема зниження народжуваності в 1990-х та на початку 2000-х років. За статусом економічної активності молодь в цей період розподілялась наступним чином: 54,1–56,1 % – зайняте населення, 7,0–8,6 % – безробітне та 36,6–37,7 % – економічно неактивне. Слід відзначити, що в цей період простежувалися позитивні тенденції щодо підвищення рівня зайнятості при скороченні рівнів безробіття та економічної неактивності. В

останній період ці тенденції зберігаються за усіма віковими категоріями молоді (табл. 1.10.2).

Таблиця 1.10.2 – Структура молоді за віковими групами та статусом економічної активності в Україні в період 2014–2018 рр.

Статус економічної активності	Вікова група					
	15–24 роки		25–29 років		30–34 роки	
	тис.осіб	% до загальної чисельності осіб відповідного віку	тис.осіб	% до загальної чисельності осіб відповідного віку	тис.осіб	% до загальної чисельності осіб відповідного віку
Зайняте населення						
2014	1500,3	29,5	2562,7	71,6	2558,1	74,9
2015	1254,5	28,2	2277,7	71,8	2355,7	74,3
2017	1122,9	27,9	2048,2	69,7	2451,5	74,6
2018	1068,5	27,6	2016,9	71,8	2510,1	75,9
Безробітне населення						
2014	451,8	8,9	319,9	8,9	261,8	7,7
2015	361,2	8,1	286,1	9,0	253,9	8,0
2017	262,0	6,5	259,8	8,8	267,2	8,1
2018	233,7	6,0	218,6	7,8	244,6	7,4
Економічно неактивне населення						
2014	3128,8	61,6	696,8	19,5	595,8	17,4
2015	2836,4	63,7	609,8	19,2	560,5	17,7
2017	2642,3	65,6	630,1	21,4	567,9	17,3
2018	2561,9	66,3	572,9	20,4	552,3	16,7

Джерело: складено за даними Державної служби статистики України [2].

Серед економічно активної молоді переважні більшість особи, що навчалися у закладах освіти середнього та вищого кваліфікаційного рівня, що свідчить про вагомість освітньо-кваліфікаційного чинника на ринку праці в Україні. В структурі ж економічно неактивних осіб молодого віку більше 40 % та біля 30 % мають відповідно лише повну середню чи базову і початкову освіту, що є загрозою щодо формування освітніх

1.10. Статтєво-вікові асиметрії розвитку національного ринку праці

цінностей у суспільстві та формування інноваційного суспільства (рис. 1.10.1).

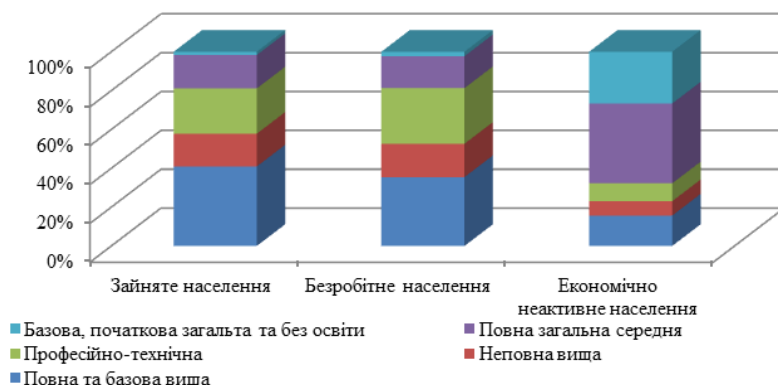


Рисунок 1.10.1 – Структура молоді за статусом економічної активності та рівнем освіти, 2018 р.

Джерело: складено за даними Державної служби статистики України [2].

У 2018 р. рівень економічної активності серед осіб у віці 30–34 років становив 83,3 %, у віці 25–29 років – 79,6 % та був вищим, ніж в середньому серед населення віком 15–70 років (62,6 %). Високий рівень економічної активності серед 30–34-річних пояснюється тим, що молодь цього віку вже завершила здобуття професійної освіти та вийшла на ринок праці. Водночас серед осіб віком 15–24 роки цей показник становив лише 33,7 % (для порівняння, в ЄС-28 рівень економічної активності молоді у віці 15–24 роки у 2018 р. складав 41,7 %). Невисокі показники економічної активності в наймолодшій когорті значною мірою пояснюються тим, що в цей період життя молодь отримує освіту (84,1 %), відкладаючи свій вихід на ринок праці.

Тривалий час традиційно спостерігається найбільший попит роботодавців на робітників з обслуговування, експлуатації устаткування, представників найпростіших професій, кваліфікованих робітників з інструментом, працівників сфери торгівлі та послуг. Відповідно, гендерно-віковий розподіл зайнятих за професіями має наступні особливості (табл. 1.10.3)

**Таблиця 1.10.3 – Статеві-віковий розподіл зайнятих
України за професіями в 2018 р.**

Професійні групи	жінки		чоловіки	
	старше працездатного віку	молодь 15–34 років	старше працездатного віку	молодь 15–34 років
	%	%	%	%
Законодавці, вищі державні службовці, керівники, менеджери (управителі)	5,6	6,6	10,9	7,6
Професіонали	20,0	25,6	15,6	15,1
Фахівці	13,7	15,9	5,1	8,7
Технічні службовці	3,9	6,5	0,2	1,1
Працівники сфери торгівлі та послуг	11,5	25,1	7,7	12,6
Кваліфіковані робітники сільського та лісового господарств, риборозведення та рибальства	0,3	0,6	0,5	0,9
Кваліфіковані робітники з інструментом	1,4	3,0	11,5	20,1
Робітники з обслуговування, експлуатації та контролювання за роботою технологічного устаткування, складання устаткування	2,3	2,9	16,2	14,1
Найпростіші професії	41,4	13,8	32,3	19,9
Итого	100	100	100	100

Джерело: розраховано автором за даними Держстату.

Серед зайнятих молодих жінок, найбільшу частку посідають професійні групи сфери торгівлі та послуг, а також професіонали та фахівці. У розрізі професій – це продавці продовольчих та непродовольчих товарів, перукарі, швачки, кухарі, викладачі середніх навчальних закладів, професіонали в галузі економіки та ін. Реалізований попит на робочу силу молодих

чоловіків представлений такими професіями як-то водії, трактористи, швачки, слюсарі, електромонтери, електрогазозварники, монтери колії, токарі, муляри, озеленювачі та столяри, а також найпростішими професіями. За результатами обстеження домогосподарств з питань економічної активності найбільша частка активних молодих учасників ринку праці працювала за найпростішими професіями в сільському господарстві (9,6 %), продавцями в магазинах – 8,2 % молоді, водіями автотранспортних засобів та робітники з обслуговування автотранспортної техніки – 4 %, за найпростішими професіям в промисловості – 3,4, викладачами середніх навчальних закладів – 3,2 %, професіоналами в галузі економіки – 2,5 % та працівниками захисних та охоронних служб – 2,4 %.

Професійна структура зайнятих осіб старше працездатного віку представлена переважно найпростішими професіями як для чоловіків, так і для жінок. Цікавим фактом є те, що частка жінок керівників з виходом на пенсію зменшується, а чоловіків – зростає. Жінки зазвичай переміщуються в категорію найпростіших професій, із меншим рівнем відповідальності та відповідно і заробітної плати. Тобто можна припустити про істотний рівень сегрегації та дискримінації жінок-пенсіонерів, коли роботодавці пропонують жінкам, які мають однаковий рівень професійної підготовки та потенціал продуктивності як і у чоловіків низько оплачувані робочі місця або посади, тим самим погіршуючи їх матеріальне становище. Важливим є те, що жінки і чоловіки не лише переміщуються із пониженням професійного рівня, а й змінюють сектор прикладання праці з формального на неформальний.

Гендерна сегрегація є однією із характеристик ринку праці та означає нерівномірність розподілу чоловіків та жінок за видами діяльності, професіями, посадами. Починаючи з 1970-х років, в дослідженнях соціально-трудових відносин почали розглядатися проблеми та причини нерівномірного розподілу чоловіків та жінок між професіями. В рамках неокласичної економічної теорії існування гендерної сегрегації пояснюється схильністю жінок працювати в тих професіях, які

дозволяють їм поєднувати трудову діяльність із домашніми обов'язками. А вибір заняття, професії має пряму залежність від індивідуальної віддачі від неї протягом життя. Все це обґрунтовує вибір жінок на користь гнучкої зайнятості, роботи або в скороченому режимі, або в поєднанні з вільними робочими днями.

Високий ступінь гендерної сегрегації є значимим фактором диспропорцій у рівні оплати праці, у кар'єрних перспективах і як наслідок, – у нерівності можливостей чоловіків та жінок у сфері зайнятості в цілому, а в подальшому відмінностями у розмірах пенсійного забезпечення. Рівень сегрегації оцінюється за допомогою низки індексів, що дозволяють порівнювати гендерну галузеву та професійну структуру зайнятості. Ідеальною вважають ситуацію, коли статевий розподіл зайнятості за галузями та професіями є пропорційним. Найбільш поширеним індексом сегрегації є індекс Дункана (табл. 1.10.4), який показує, яка умовна частка зайнятих іншої статі має бути переміщена в інший вид діяльності, що має забезпечити рівномірний статевий розподіл. Тобто за умови рівномірного розподілу він дорівнює 0, за повної сегрегації – дорівнює 100.

Таблиця 1.10.4 – Динаміка рівнів професійної сегрегації для окремих вікових груп українського ринку праці

	Працездатний вік	Старше працездатного віку	Молодь 15–34
2008	0,412	0,342	0,342
2013	0,346	0,315	0,357
2018	0,324	0,296	0,388

Джерело: розраховано автором за даними Держстату.

Значення показнику демонструє, яку частку протилежної статі зайнятих слід умовно перемістити з однієї професійної групи до іншої, і за таких умов професійна структура зайнятості досягне гендерно врівноваженого стану. Так, кількісні показники свідчать, що для нашої країни професійна сегрегація

не набуває загрозливих ознак і є помірною. Динаміка цього показнику, розрахована за професійними групами в розрізі вікових груп доводить, що у групах працездатного віку та старше працездатного віку гендерний професійний розподіл стає більш рівномірним, а у молодших групах ситуація несуттєво, але погіршується. В Україні система забезпечення продуктивної зайнятості молоді не є дієвою, про що свідчать нагромаджені проблеми у цій сфері, невирішеність яких призводить до втрати та погіршення якості трудового потенціалу держави.

Зайнятість осіб пенсійного віку можна розглядати з двох аспектів. З одного боку, це – можливість диверсифікувати та збільшити особистісні доходи та долучитися до соціальних зв'язків. Тривала зайнятість це пролонгований період отримання доходів від інвестицій у людський капітал. Як доводять дослідження, освітній рівень суттєво збільшує вірогідність збільшити тривалість трудової діяльності [3–6]. З іншого боку, вихід на пенсію це вивільнення робочих місць та необхідний елемент у ланцюжку відтворення робочої сили та кадрового оновлення робочих місць в економіці. Для пострадянських країн із нерозвиненістю мережі соціальних служб та низьким рівнем охоплення соціальними робітниками осіб, які потребують допомоги, молоді пенсіонери досить часто доповнюють цю нестачу, оскільки саме вони виконують функцію догляду за членами родини.

Рівень зайнятості людей у віці від 55 до 64 років зріс майже у всіх країнах ОЕСР з 2000 р. В середньому показник зріс на 17,6 %, збільшившись з 43,9 % в 2000 р. до 61,5 % в 2018 р. Для порівняння, рівень зайнятості у віковій групі від 25 до 54 років збільшився в середньому з 76,8 % в 2000 р. до 81,2 % у 2018 р. Найбільше зростання у віковій групі 55–64 років сталося в Німеччині з відносно низького рівня в 37,6 % у 2000 р. до 71,4 % у 2018 р. Цей показник також перевищує 30 відсоткових пунктів в Угорщині та Словацькій Республіці. Серед країн з високим пенсійним віком рівень зайнятості серед літніх працівників низький [7]. Однак, збільшення віку посту-

пово призводить до зменшення рівнів зайнятості [7]. Для осіб у віці від 55 до 59 років середній рівень зайнятості в усіх країнах ОЕСР склав 72,5 % в 2018 р., 49,6 % для вікової групи 60–64 роки і 22,3 % для осіб у віці 65–69 років. В ОЕСР спостерігалися великі відмінності в показниках зайнятості людей у віці 55–69 років. У 2018 р Ісландія показала найвищі показники серед усіх вікових груп: 82,9 % для осіб у віці 55–59 років, 78,0 % для осіб у віці 60–64 років і 52,6 % для осіб у віці 65–69 років. Навпаки, найнижчі показники зайнятості були зареєстровані в Греції і Туреччині, де для людей у віці 55–59 років вони становили 52,3 % і 39,6 % відповідно. У віці 60–64 і 65–69 років Люксембург зареєстрований найнижчий рівень зайнятості в 2018 р., з 19,0 % і 3,3 % відповідно.

За даними Держстату, в Україні зайнятість населення у літньому віці упродовж останніх років мала тенденцію до зростання (рис. 1.10.2).

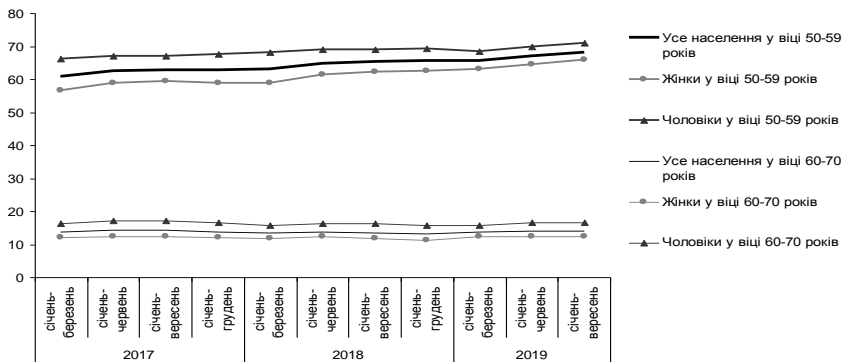


Рисунок 1.10.2 – Зайнятість населення у літньому віці в Україні у 2017–2019 роках за статтю, у % до всього населення відповідного віку

Джерело: розраховано автором за даними Держстату.

Так, зайнятість населення у віці 50–59 років зросла за цей період з 7,3 % з 60,8 % до 68,1 % до всього населення відповідного віку. При цьому найбільше зросла зайнятість жінок у віці 50–59 років – на 9,3 % з 56,5 % до 65,8 %, зайнятість чоло-

1.10. Статеві-вікові асиметрії розвитку національного ринку праці

віків зросла на 4,8 % з 66,1 % до 70,9 %. Упродовж 2017–2019 рр. відсоток зайнятого населення у віці 60–70 років коливався від 13,2 % до 14,3 %. Слід зазначити, що відсоток зайнятих чоловіків цієї вікової категорії (15,8–17,2 %) є суттєво вищим порівняно з відсотком зайнятих жінок (11,3–12,5 %).

На сьогодні в Україні високий рівень трудової активності пенсіонерів є вагомим чинником розвитку економіки, особливо враховуючи наявність в них досвіду та рівня професіоналізму. Це досить суттєвий фактор зниження соціальної напруженості в країні, пов'язаний із низьким рівнем пенсійного забезпечення. Однак це є викликом для роботодавців і держави в цілому щодо створення нових та збереження існуючих робочих місць з гнучкою зайнятістю для пенсіонерів, які мають зменшити гендерну сегрегацію на ринку праці

За даними Державної служби статистики України чисельність пенсіонерів у нашій країні в 2018 р. становила 11 470,4 тис. осіб, з них 4 393,7 тис. осіб (38,3 %) – чоловіки, 7076,8 тис. осіб (61,7 %) – жінки. Одним з проявів гендерної асиметрії є не лише залученість жінок старше працездатного віку у трудові відносини, а й рівень матеріальної забезпеченості. Зокрема, середній розмір пенсій жінок та чоловіків в Україні відрізняється майже в півтора рази. Якщо у 2018 р. розмір середньомісячної пенсії чоловіків становив 3 298,79 грн, то в жінок розмір цих виплат склав 2 240,15 грн. (гендерний розрив дорівнював 32,1 %) (табл. 1.10.5). Проблема забезпечення матеріальної рівності чоловіків і жінок є найбільш актуальною. Найбільш яскраво проблеми гендерної нерівності проявляються в частині формування розміру пенсійних виплат, які безпосередньо залежать від розміру оплати праці.

Гендерні відмінності у середньомісячній заробітній платі в Україні у 2010–2019 рр. коливалися в межах 21–25 %. Оскільки в жодній сфері дискримінація не сприймається так гостро, як у сфері праці, оплати праці і відповідно пенсійного забезпечення, основні завдання пенсійної системи полягають у попередженні бідності серед осіб похилого віку тоді, коли

вони вже більше не можуть працювати, та забезпеченні для них можливості зберегти рівень життя, який вони мали до виходу на пенсію.

Проте, за умови функціонування в Україні накопичувальної пенсійної системи, слід очікувати зростання гендерної нерівності в розмірах призначених пенсій, оскільки їх розмір визначатиметься страховими внесками та тривалістю їх сплати. Так як регуляторна політика пенсійного забезпечення (внески, індексація тощо) буде однаковою для чоловіків та жінок, закономірно існуватиме гендерна нерівність у розмірах майбутніх пенсій. Жінки, які вносили на свої пенсійні рахунки гроші протягом менш тривалого періоду часу порівняно з чоловіками, але за тих самих регулюючих механізмів, отримують меншу суму пенсії.

Таблиця 1.10.5 – Динаміка кількості пенсіонерів та середнього розміру призначених місячних пенсій в Україні за статтю

Рік	Кількість пенсіонерів, тис. осіб		% до загальної кількості пенсіонерів		Середній розмір призначених місячних пенсій, грн		Гендерний розрив у розмірах пенсій, %
	чоловіків	жінок	чоловіків	жінок	чоловіків	жінок	
2013	4 884,5	8 648,8	36,1	63,9	1 881,25	1 325,51	29,5
2014	4 416,8	7 730,3	36,4	63,6	1 996,07	1 370,26	31,4
2015	4 514,5	7 781,9	36,7	63,3	2 061,56	1 489,48	27,7
2016	4 438,8	7 517,4	37,1	62,9	2 174,19	1 624,08	25,3
2017	4 410,7	7 314,7	37,6	62,4	3 053,25	2 132,98	30,1
2018	4 393,7	7 076,8	38,3	61,7	3 298,79	2 240,15	32,1

Джерело: складено за даними Державної служби статистики України [2].

Загрозливою тенденцією останніх років є поширення бідності серед пенсіонерів. В останньому доступному міжнародному рейтингу ефективності пенсійних систем Global AgeWatch Index з 96 країн Україна з 66-го місця у 2013 р. опу-

1.10. Статеві-вікові асиметрії розвитку національного ринку праці

тилась на 73-є місце у 2015 р. Це один з найгірших показників серед країн Східної Європи [8]. Гірший результат серед країн цього регіону є лише у Молдови – вона знаходилась на 77 місці. У цьому ж рейтингу за показниками стану здоров'я та якості соціального середовища для людей похилого віку Україна посідала 85-те місце.

Упродовж останніх років рівень пенсій в Україні не відповідав соціальному орієнтиру, рекомендованому МОП, за яким розмір пенсії має становити 40 % розміру середньої заробітної плати в країні (коефіцієнт заміщення). Цей показник характеризує рівень життя пенсіонерів відносно середнього рівня життя працюючого і виступає мірилом міжпоколінного соціального здоров'я суспільства. Загрозливою для нашої країни тенденцією є поступове зниження коефіцієнту заміщення до 28,7 %. Це є свідченням низького рівня доходів пенсіонерів та істотного падіння рівня їхнього добробуту в останні роки (табл. 1.10.6).

Таблиця 1.10.6 – Співвідношення середнього розміру призначених місячних пенсій та середньомісячної заробітної плати, на початок року

	2001	2006	2011	2016	2018	2019
Середній розмір призначених місячних пенсій пенсіонерів, які перебувають на обліку в органах Пенсійного фонду*, грн	84	407	1 122	1 657	2 458	2 542
Середньомісячна заробітна плата**, грн	230	806	2 239	4 195	7 104	8 865
Розмір пенсії у % до розміру заробітної плати	36,4	50,5	50,1	39,5	34,6	28,7

* За даними Пенсійного фонду України.

** Державна служба статистики України. Статистичний збірник: Соціальний захист населення України 2019: <http://www.ukrstat.gov.ua/>

Не зважаючи на заходи зростання розміру пенсій за віком, середня пенсія в Україні залишається однією з найнижчих в Європі. Розподіл пенсіонерів за розміром пенсії свідчить, що

у переважної більшості пенсіонерів зберігається низький розмір пенсії. Так, загалом майже 8 млн осіб або понад 70 % пенсіонерів отримують пенсії у розмірі до 3 000 грн (табл. 1.10.7). Низький рівень пенсійних виплат спричинений фінансовою обмеженістю Пенсійного фонду, що не дозволяє швидко рухатись в питанні збільшення пенсій, а відповідно до виштовхуватиме на ринок праці осіб пенсійного віку. Невідповідність розміру винагороди за багаторічну працю матеріальним потребам є однією з головних причин того, що літні люди продовжують працювати після досягнення ними пенсійного віку. Особам літнього віку складніше працевлаштуватись на нову роботу, тим більше, з офіційним оформленням трудових відносин. Тому серед цієї категорії громадян більш розповсюдженою є неформальна зайнятість. У сільській місцевості літні люди займаються трудовою діяльністю в особистих селянських господарствах, де праця є здебільшого виснажливою.

Таблиця 1.10.7 – Розподіл пенсіонерів за розміром пенсії в Україні станом на 1 липня 2019 року

Розмір пенсійної виплати, грн	Чисельність пенсіонерів усіх категорій, осіб	Питома вага в загальній чисельності, %	Середній розмір пенсійної виплати, грн
Понад 10 000	237 734	2,1	12 845,25
Від 5 001 до 10 000	1 019 928	9,0	6 710,85
Від 4 001 до 5 000	686 472	6,0	4 447,48
Від 3 001 до 4 000	1 425 000	12,6	3 440,86
Від 2 001 до 3 000	3 137 828	27,6	2 389,80
Від 1 501 до 2 000	4 763 653	42,0	1 824,19
Від 1 401 до 1 500	3 678	0,03	1 477,84
До 1 400	75 619	0,7	908,55

Джерело: аналітична довідка про підсумки роботи Пенсійного фонду України у І півріччі 2019 року. URL: <https://www.pfu.gov.ua/1860752-analitychna-dovidka-pro-pidsumky-roboty-pensijnogo-fondu-ukrayiny-u-i-pivrichchi-2019-roku/>

Поряд з цим, загрозливою є ситуація і на молодіжному сегменту ринку праці. Існуючи бар'єри входу на ринок праці, призводить до зростання кількості осіб, які мають перерву при

1.10. Статтєво-вікові асиметрії розвитку національного ринку праці

переході від навчання до праці. Вони є найбільш уразливими на ринку праці, адже поступово втрачають кваліфікацію і надію отримати роботу за набутою професією та працевлаштовуються не за фахом, переважно в неформальному секторі, або шукають роботу за межами країни.

З числа економічно неактивної молоді у віці 15–34 роки понад половину – це особи, які виконують сімейні обов'язки, пенсіонери (в т. ч. постраждали внаслідок збройного конфлікту в східних регіонах) та люди, які не працюють «за станом здоров'я», тобто перебувають на утриманні держави (отримують соціальні виплати) та своїх родин (у 2017 р. виконували сімейні обов'язки 53,8 % від загальної кількості молоді, яка не працювала, не навчалася і не набувала професійних навичок, пенсіонери та люди, які знаходяться на утриманні, та такі, що не працюють «за станом здоров'я» становили 17,8 %, 0,1 % та 0,1 % відповідно). У вікових групах 25–29 та 30–34 років частка серед економічно неактивної молоді тих, які виконують сімейні обов'язки становить відповідно 75,6 % та 72,2 % (рис. 1.10.3). При цьому серед економічно неактивних жінок у цих вікових категоріях сімейні обов'язки виконують відповідно 93,3 % та 89,9 %, що пов'язано з тим, що саме в цьому віці молодь формує сім'ї, займається народженням та вихованням дітей (в цих вікових категоріях найбільша кількість народжень за віком матері).

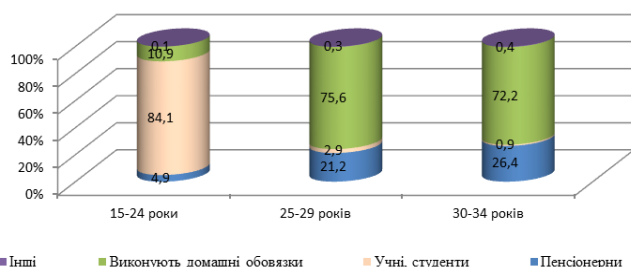


Рисунок 1.10.3 – Молодь України за причинами економічної неактивності у 2018 р., %

Частина молоді завершуючи навчання, перебуває у пошуку першого місця роботи та, не знайшовши достойного

робочого місця, зневіряється. Варто відзначити, що зростання такої категорії серед молоді в останні роки, як пенсіонери (у 2017 р. їх чисельність у віці 15–24 роки становила 111,5 тис. осіб, у віці 25–29 років – 510,4 тис. осіб, у віці 15–24, 30–34 років – 645,32 тис. осіб), значною мірою зумовлено наслідками триваючого військового конфлікту на території України, та потребує формування адекватних соціальних механізмів соціального захисту і залучення їх на ринок праці.

Молоді люди, які входять до складу економічно неактивних, є частиною трудового потенціалу, який може бути реалізований. Для цього необхідно створити умови для реалізації їх знань, вмінь та навичок, використовуючи можливості інформаційних технологій та використовуючи різноманітні нестандартні форми зайнятості, що є привабливими нині популярними в багатьох країнах світу.

Рівень безробіття в Україні, визначений за методологією Міжнародної організації праці (МОП), в усіх молодіжних вікових групах є вищим за середній рівень серед працездатного населення (8,8 %): показник безробіття молоді віком 30–34 років у 2018 році становив 8,9 %; у віці 25–29 років – 9,8 %, а у віковій групі 15–24 років цей показник був на рівні 17,9 %, тобто понад ніж удвічі вищим, ніж серед усього населення працездатного віку.

Найвищий рівень безробіття молоді у віці 15–24 років підкреслює, що складність та тривалість переходу молоді від навчання до стабільної та задовільної роботи залишається проблемою. Серед безробітних цієї вікової категорії біля 40 % складають ті, які не працювали, не навчалися і не набували професійних навичок, проте активно шукали робочі місця, або намагалися організувати власну справу. Ця категорія молоді перебуває в зоні постійного ризику соціального відчуження.

В Україні формувалася тенденція до збільшення кількості молоді, яка перебуває у статусі безробіття понад рік. Високий рівень довготривалого безробіття у цій віковій категорії пояснюється як дефіцитом якісних робочих місць, так і відсутністю у значної частини молодих людей професійних навичок

і досвіду роботи, що відповідають вимогам роботодавців. Аналіз вікової структури довготривалого безробіття в Україні свідчить, що у загальній кількості безробітних в країні, які шукають роботу понад 12 місяців, молодь у віці 15–34 років становить близько 40 %. Значні обсяги довготривалого безробіття зафіксовані у віковій групі 30–34 років, хоча особи цієї вікової групи зазвичай демонструють вищі за середні показники трудової активності, адже більшість із них уже мали досвід роботи, професійно-кваліфікаційні навички, освіту тощо.

Серед безробітних у віці до 35 років, які мали професійний досвід, за даними 2018 р. кожний п'ятий раніше працював у сфері торгівлі та ремонту; 18 % був зайнятим у сфері державного управління та обов'язкового соціального страхування; 14 % працювали у сільському, лісовому та рибному господарстві а також на підприємствах переробної промисловості. Решта громадян з різних причин не були зайнятими більше 1 року або належали до випускників навчальних закладів, які не мали професійного досвіду. Зокрема, кількість випускників, які звернулися до Державної служби зайнятості, становила 6,1 тис. осіб (у т. ч. 4,8 тис. випускників вищих навчальних закладів та 1,3 тис. випускників професійно-технічних навчальних закладів). Проблема працевлаштування молодих фахівців ускладнена тим, що фактично існує два незалежних один від одного ринки: ринок освіти і ринок праці.

Варто зазначити, що довгострокове перебування у стані безробіття збільшує для працівників ризики втрати навичок та професійних вмінь, призводить до ослаблення мотивації до активного пошуку роботи; зменшує шанси на працевлаштування. Фахівці вважають, що упродовж 12 місяців у осіб, не зайнятих трудовою діяльністю, втрачається здатність до самоорганізації. Після двох-трьох років бездіяльності суспільство практично втрачає цих людей як робочу силу, а для зміни ситуації їм необхідна довготривала реабілітація, що потребує додаткових витрат.

Поширення молодіжного безробіття має низку негативних наслідків, серед яких:

- погіршення демографічної ситуації через фінансову неспроможність осіб репродуктивного віку народжувати та виховувати дітей та скорочення тривалості життя, зростання смертності та погіршення здоров'я через фінансову неспроможність молодих осіб користуватися послугами медичних та оздоровчих закладів;

- звуження трудового потенціалу, зниження його якісних характеристик внаслідок перериву в роботі та знецінення тих навичок. Які були набутими протягом нетривалого періоду працевлаштування;

- активізація міграційного відтоку трудового, в тому числі інтелектуального потенціалу, спричинена пошуком гідної роботи та оплати праці за межами країни;

- зростання соціальної напруженості в суспільстві.

Серед труднощів, що найчастіше виникають у молодих осіб, які активно шукають роботу, значне місце посідає брак пропозицій з гідною заробітною платою [9]. За результатами опитувань, проведених Державною службою статистики України у 2017 р. серед молоді, розмір середнього заробітку/доходу за всіма роботами за останній місяць у 42 % опитаних не перевищував 3 тис. грн. (мінімальна заробітна плата в цей період становила 3 200 грн), 32 % мали заробіток у межах 3 001–5 000 грн та тільки 12 % – понад 5 тис. грн [2].

Низька ціна робочої сили призводить до того, що значне число достатньо освічених і кваліфікованих осіб, в тому числі молоді, перебуває за межею бідності. Відносна більшість представників української молоді (42 % опитаних) під час здійснення суб'єктивної оцінки свого фінансового становища зазначили, що у цілому на життя їм вистачає, проте придбання речей тривалого вжитку, таких, як меблі, холодильник, телевізор, вже викликає труднощі. Разом з тим, частка тих, кому вистачає лише на харчування та на придбання необхідних недорогих речей, становить 37 %, а частка тих, кому не вистачає навіть на продукти, – 9 % [9].

У структурі безробітних випускників ВНЗ третина навчалася у галузі соціальних наук, бізнесу та права, 13 % мали інженерну спеціальність, 12 % навчалися у галузі охорони

1.10. Статеві-вікові асиметрії розвитку національного ринку праці

здоров'я та 11 % – у галузі гуманітарних наук, мистецтва. Серед випускників ПТНЗ, які перебувають у статусі безробітних, 34 % становлять кваліфіковані робітники з інструментом, 33 % – працівники сфери торгівлі та послуг. Розрив між системою освіти і ринком праці, відсутність чітких орієнтирів при виборі спеціальності та розуміння необхідності постійного вдосконалення професійних знань і навичок призводять до того, що з числа працюючої молоді понад половину працевлаштовані не за фахом. Результати соціологічного дослідження «Цінності української молоді» [10] доводять, що основними причинами працевлаштування молоді не за фахом є: відсутність вакансій за фахом, не задоволеність рівнем матеріальної винагороди та умовами роботи за фахом (рис. 1.10.4).

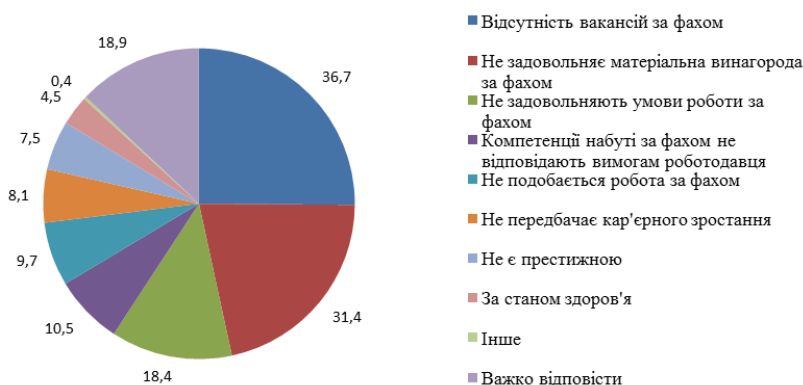


Рисунок 1.10.4 – Причини, за якими молодь працює не за фахом

Джерело: складено за даними соціологічного дослідження «Цінності української молоді».

Це підтверджує необхідність синхронізації потреб ринку праці та ринку освітніх послуг та підвищення якості робочих місць. Україна за світовими показниками витрат на освіту є країною з високою їх часткою у ВВП, але такі витрати забезпечують лише високий відсоток людей з вищою освітою, проте не мають наслідком ані підвищення показників продуктивності праці, ані задоволеності роботодавців якістю робочої сили. У результаті, значна частина молоді, яка отримала вищу

чи професійно-технічну освіту, змушена працювати не за фахом, перенавчатись, поповнювати лави безробітних чи виїжджати за кордон в пошуках якісної освіти та якісних робочих місць, що зумовлює ризики втрати трудового потенціалу та погіршення його якості.

Нестача професійного досвіду, матеріальні проблеми й неможливість налагодити стабільний спосіб життя спонукають молодь займатися нерегламентованими видами діяльності, які є часто небажаними і небезпечними як для самої особи, так і для держави. За офіційними даними Державної служби статистики України, у 2018 р. кількість молодих осіб, які працювали на неформальних робочих місцях, становила 1,3 млн. Кількість зайнятих у неформальному секторі економіки зростає серед старших категорій молоді. Ця тенденція простежується як у чоловіків, так і у жінок та не має відмінностей за видом поселень (табл. 1.10.8).

Таблиця 1.10.8 – Неформально зайнята молодь за статтю, місцем проживання та віковими групами у 2018 р., тис. осіб

	За віковими групами			Всього молоді
	15–24 роки	25–29 років	30–34 роки	
Всього	344,6	451,9	515,5	1312,0
Жінки	128,7	153,6	187,2	469,5
Чоловіки	215,9	298,3	328,3	842,5
Міські поселення	126,5	212,2	271,7	610,4
Сільська місцевість	218,1	239,7	243,8	701,6

Джерело: складено за даними Державної служби статистики України.

Наслідки поширення неформальної зайнятості є неоднозначними. Її можна розглядати як вимушену форму адаптації населення в умовах несприятливої соціально-економічної ситуації, що має такі позитивні наслідки: зниження числа безробітних та послаблення напруженості на ринку праці; можливість для осіб, які працюють неофіційно, певний період часу отримувати дохід, який є вищим порівняно із соціальними виплатами по безробіттю. Відкриваючи доступ до нових професій і дозволяючи відносно «дешево» здобувати нові

навички, неформальна зайнятість є важливим механізмом соціальної, трудової і професійної мобільності тощо. Разом з тим, тривала зайнятість у неформальному секторі може призводити до втрати професійно-кваліфікаційних навичок особи, зниження її матеріального та культурного рівня, що значно погіршує якість трудового потенціалу. Масштабне залучення населення у неформальний сектор підвищує ризик нестабільної зайнятості та обмежує можливість реалізації прав, передбачених Конституцією та трудовим законодавством, на соціальний захист населення.

Найвразливішою категорією молоді визнані особи, які не навчаються, не працюють та не набувають професійних навичок (*NEET – not in Employment, Education or Training*). За визначенням експертів Європейського фонду покращення умов життя та праці ця категорія молоді дуже неоднорідна, вона містить різноманітні підгрупи, частина з яких є вразливими, а деякі – ні, з дуже різним досвідом, характеристиками та потребами. За класифікацією фахівців Єврофонду основною підгрупою NEET є безробітні, решта категорій представляють собою різні варіанти неактивного населення. Виділяють п'ять основних підгруп серед молоді, що входять до категорії NEET [11, Р. 32]:

- безробітні, які поділяються на довго- та короткострокових безробітних;
- молодь, яка не працює через догляд за членами сім'ї (наприклад, молоді матері), і молодь, що має обмеження за станом здоров'я;
- неактивна молодь, яка не знаходиться в пошуку роботи або навчання, але не обтяжена при цьому іншими зобов'язаннями та/або обмеженнями здоров'я, а також зневірені в пошуках роботи, і молоді люди, які ведуть небезпечний і асоціальний спосіб життя;
- молоді люди, які активно шукають роботу або навчання, але орієнтовані тільки на ті вакансії і/або можливості, які, з їх власної точки зору, відповідають їх навичкам і статусу;

– молодь, яка зробила усвідомлений вибір на користь подорожей і конструктивно залучена до інших видів діяльності, таких як мистецтво, музика та самостійне навчання.

Кількісно частка молоді, що формує категорію NEET, істотно розрізняється по країнах: за даними Світового Банку, в 2018 році частка молоді у віці 15–24 роки, яка входить до категорії NEET, становила від 2,9 % в Японії (мінімум) до 31,8 % у Намібії (максимум), в країнах ОЕСР у середньому цей показник становив 13,1 %, мінімальним він був в Ісландії (6,1 %), максимальним – у Туреччині (26,5 %). В Україні за наявними статистичними даними спостерігалась тенденція до зменшення частки молоді категорії NEET з 20,0 % до 16,5 % за період 2014–2017 рр. [12] (рис. 1.10.5).

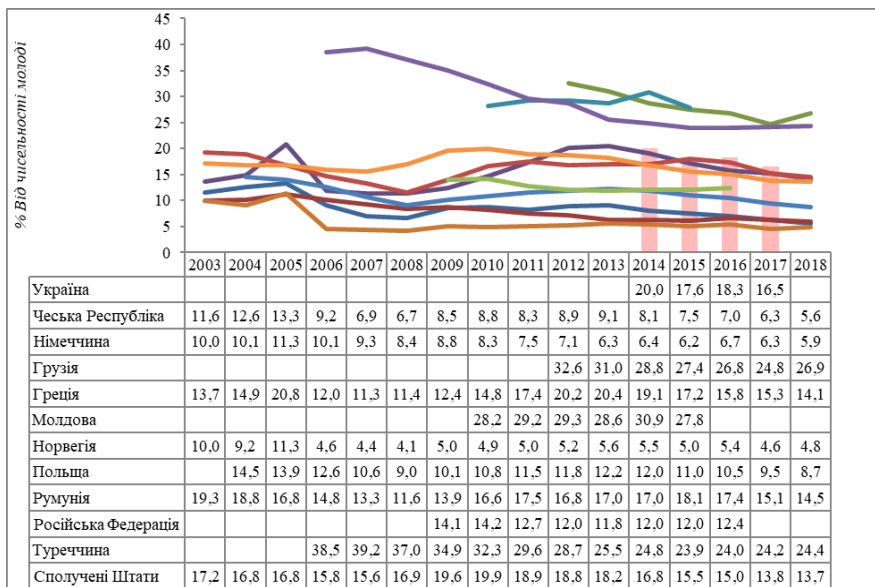


Рисунок 1.10.5 – Динаміка частки молоді, яка не навчається, не працює та не набуває професійних навичок в Україні та деяких країнах світу

Джерело: World Development Indicators <https://data.worldbank.org/indicator/SL.UEM.NEET.ZS>.

За нашими розрахунками, в Україні у 2017 р. основну підгрупу молоді категорії NEET формували економічно неак-

1.10. Статтєво-вікові асиметрії розвитку національного ринку праці

тивні молоді люди (60,7%), безробітні становили 39,3 % молоді категорії NEET. Безробітні молоді особи формували другу за кількістю підгрупу молоді категорії NEET, в якій, на відміну від економічно неактивних NEET, більшість становили чоловіки (61,8 %) із професійно-технічною освітою (технічні фахівці – механіки, кухарі) або особи без професії, які раніше працювали у сфері оптової й роздрібної торгівлі (26,4 %), у галузі сільського, лісового та рибного господарства (13,9 %) або у сфері тимчасового розміщування й організація харчування (12,5 %).

У підгрупі економічно неактивної молоді категорії NEET виокремлювалися молоді особи, які виконували домашні (сімейні) обов'язки, їх частка серед економічно неактивних становила 70,1 % (або 42,9 % молоді NEET), при чому 85 % із них – це молоді жінки. Пенсіонери становили 7,5 % молоді NEET, серед них дві третини – це молоді чоловіки. Зневірені в пошуках роботи молоді особи становили 1,8 % молоді NEET, серед них також дві третини молодих чоловіків, а частка тих, хто вважали, що немає підходящої для них роботи, – 1,6 % молоді NEET, у цій підгрупі за статтю молодь розподілена порівну. Серед економічно неактивної молоді NEET більшість осіб здобули професійно-технічну та повну загальну середню освіту, це професіонали в галузі економіки, бухгалтери та касири-експерти, кухарі або особи без професії.

Експерти відзначають, що в умовах економічної кризи показники економічної активності молоді дещо збільшуються, в період економічного зростання – знижуються, ці процеси має сенс пов'язувати з відповідними коливаннями зайнятості й безробіття [11]. Оскільки в даний час в Україні досягає працездатного віку нечисленне покоління 1990–2000-х років народження, виключення з соціальної та трудової активності шостої частини молоді загрожує не тільки дефіцитом робочої сили на ринку праці, зниженням якості трудового потенціалу, але також потенційно може призвести до формування підвищених ризиків маргіналізації, бідності і соціальної ексклюзії. Також однією із важливих причин, що обумовлює потрапляння моло-

ді в категорію NEET, це нездатність або труднощі переходу зі сфери освіти на ринок праці.

Здійснений аналіз дозволив відмітити основне коло актуальних загроз, що є актуальними для найуразливіших сегментів ринку праці і виникають внаслідок несприятливих процесів у соціо-гуманітарній сфері; відсутності чіткої узгодженості пріоритетів і тактики економічних перетворень з пріоритетами та темпами проведення соціальних реформ; недостатнього врахування соціальних пріоритетів при прийнятті рішень у сфері економічного розвитку держави; нерозвиненості інструментів щодо попереднього передбачення соціальних наслідків конкретних трансформаційних заходів економічного характеру. Їх вплив викликає значну кількість негативних наслідків у вимірі рівня і якості життя населення країни та суспільного розвитку в цілому (табл. 1.10.9).

Таблиця 1.10.9 – Соціо-економічні загрози найуразливіших сегментів ринку праці та їх негативні наслідки

Загрози	Негативні наслідки
Низька доступність робочих місць.	Уповільнення соціально-економічного прогресу.
Неузгодженість ринку праці та ринку освітніх послуг.	Звуження трудового потенціалу.
Низька якість робочих місць.	Неефективне використання трудового потенціалу.
Негативна залежність ймовірності працевлаштування від тривалості незайнятості.	Втрата інтелектуального потенціалу.
Низька дієвість мотиваційних та стимулюючих чинників.	Поглиблення демографічної кризи.
Поглиблення структурних диспропорцій на ринку праці.	Гальмування інноваційних процесів.
Поширення неформальної зайнятості.	Розширення тіньового сектору.
Міграційний відтік молоді.	Погіршення якості та рівня життя.
Низька ціна робочої сили	Зростання чисельності зневірених.
	Посилення соціальної напруженості.
	Збільшення навантаження на систему соціального захисту

Джерело: авторська розробка.

1.10. Статеві-вікові асиметрії розвитку національного ринку праці

Реалії сьогодення характеризуються підвищеними ризиками, пов'язаними зі складною демографічною ситуацією, політичними кризами та недосконалістю управлінських рішень. Ці ризики не оминають жодної соціальної групи і впливають на загальний рівень людського розвитку. Усвідомлення пріоритетів та конкретних шляхів щодо їх подолання є однією з найбільш гострих і актуальних завдань сучасності, вирішення яких є необхідною умовою для подальшого суспільного прогресу та забезпечення економічної безпеки держави. Складність та масштабність завдань, які постають перед державою у сфері регулювання окремих сегментів ринку праці з метою подолання проблем у царині нагромадження людського капіталу та досягнення національною соціальною сферою європейських стандартів, вимагає системного підходу в її управлінських зусиллях.

Однак, кожен із визначених нами суб'єктів (молодь та особи передпенсійного та старше працездатного віку) потребує впровадження індивідуальних інструментів державної політики зайнятості, що має базуватись на принципах:

- *законності* – реалізація політики має здійснюватися в рамках правового поля;

- *узгодженості* – узгодження цілей, пріоритетів, завдань, заходів і дій усіх рівнів виконавчої влади, територіальних громад в процесі формування та реалізації державної регіональної політики;

- *субсидіарності* – держава передає владні повноваження на найнижчий рівень управління та бере на себе лише ті функції, які не в змозі задовільно виконувати місцеві органи управління.;

- *стимулювання* – застосування стимулюючих механізмів для самостійного динамічного, збалансованого розвитку регіонів, забезпечення їх соціальної та економічної єдності, підвищення рівня життя населення, додержання гарантованих державою соціальних стандартів для кожного громадянина;

- *відкритості* – забезпечення вільного доступу до інформації, що відображає ситуацію в регіоні та дієвість регіональної політики;

– *соціальної справедливості та інклюзивності* – створення рівних соціально-економічних умов та можливостей на ринку праці для учасників трудових відносин з метою забезпечення продуктивної зайнятості за відсутності будь-якого виду дискримінації. Враховуючи світовий досвід і беручи його до уваги, необхідно розробляти свою, адаптовану під складні українські умови політику включеності усіх суб'єктів ринку праці та зменшення сегментованості ринку праці.

На вирішення проблем щодо підвищення економічної активності молоді та продовження економічного довголіття представників старшої вікової групи, мають бути спрямовані дії як на загальнодержавному, так і на місцевих рівнях. В центрі такої політики має бути ефективне відтворення та використання трудових ресурсів, створення нових якісних робочих місць та забезпечення сприятливих умов трудової діяльності. Особливої уваги та гостроти набувають проблеми розширення можливостей застосування віддаленої праці та дистанційних робочих місць, поширення можливостей для використання ваучерів для перенавчання, сприяння само зайнятості. Доцільним вбачається застосування інструментів субсидування зайнятості та зменшення/звільнення від сплати єдиного соціального внеску роботодавцями, розробки схем тимчасової зайнятості, навчання та підвищення кваліфікації. Реалізація таких заходів повинна носити комплексний характер і реалізовуватися за участі усіх суб'єктів державної політики зайнятості.

Основною метою створення механізму полегшеного входу на ринок молоді та активного довголіття на ринку праці є зменшення його сегментованості та забезпечення інклюзивності. Ситуація, що склалась у сфері молодіжної зайнятості, визначає перелік першочергових завдань задля досягнення професійно-кваліфікаційного балансу, формування високого рівня конкурентоспроможності молодих працівників, забезпечення якісних параметрів попиту та пропозиції на ринку праці, формування структурно збалансованої сфери зайнятості та збереження трудового потенціалу країни. Для осіб старших вікових груп, забезпечення активного їх довголіття та представленості на ринку праці передбачає стимулювання впровадження принципів корпоративної соціальної відповідальності

1.10. Статеві-вікові асиметрії розвитку національного ринку праці

в діяльність бізнесу із спрямованістю на розв'язання проблем громадян похилого віку та створення специфічних робочих місць. Це потребує формування позитивного ставлення суспільства до громадян похилого віку на ринку праці, суспільного визнання та заохочення їх внеску та наявного потенціалу, зміцнення солідарності між поколіннями, запобігання дискримінації за ознакою віку, статі, інвалідності, соціального походження та місця проживання, розроблення дієвих методів подолання дискримінації.

Інформаційні джерела

1. Каждый третий украинец ощущает дискриминацию в сфере трудоустройства и трудовых отношений [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://interfax.com.ua/news/general/341296.html#XsFJgWyyR3U.telegram>. – Назва з екрана.
2. Державна служба статистики України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua/> – Назва з екрана.
3. Малевая Т. М. Российские пенсионеры: трудовые биографии, экономическая активность, пенсионные истории / Родители и дети, мужчины и женщины в семье и обществе / под ред. Т. М. Малевой, О. В. Сивянской. – Москва : НИСП, 2007. С. 545–597.
4. Абазиева К. Г. Работать или не работать после пенсии: гендерные аспекты выбора / Абазиева К. Г. // TERRA ECONOMICUS (Экономический вестник Ростовского государственного университета). – 2009. – Т. 7. – № 1. – С. 67–74.
5. Blau D., Goodstein R. What Explains Trends in Labor Force Participation of Older Men in the United States? / IZA Discussion Paper N 2991. August 2007.
6. Peracchi F., Welch F. Trends in Labor Force Transitions of Older Men and Women // Journal of Labor Economics. – 1994. – Vol. 12. – № 2. – P. 210–242
7. Pensions at a Glance 2019 OECD and G20 Indicators. URL: www.doi.org/10.1787/b6d3dcfc-en.
8. Global Age Watch Index 2015: Insight report [Електронний ресурс]. – Режим доступу: www.ageinternational.org.uk/Documents/Global_AgeWatch_Index_2015_HelpAge.pdf. – Назва з екрана.
9. «Молодь України-2015» – аналіз соціального розвитку молоді України. ІІІ «ГФК ЮКРЕЙН» [Електронний ресурс]. – 2015. – 30 с. – Режим доступу: http://www.un.org.ua/images/documents/3685/Molod_Ukraine.pdf. – Назва з екрана.
10. «Цінності української молоді». – Центр незалежних соціологічних досліджень «Омега» [Електронний ресурс]. – 2017 р. – Режим доступу: www.neweurope.org.ua/wp-content/uploads/2017/11/яUkr_Generation_ukr_inet-1.pdf. – Назва з екрана.
11. NEETs. Young people not in employment, education or training: Characteristics, costs and policy responses in EuropeEurofound. Retrieved

- October 20, 2018 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1254en.pdf. – Назва з екрана.
12. Share of youth not in education, employment or training, total (% of youth population) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://data.worldbank.org/indicator/SL.UEM.NEET.ZS>. – Назва з екрана.

1.11. ВПЛИВ БЕЗРОБІТТЯ НА СТАН ЗДОРОВ'Я НАСЕЛЕННЯ

The impact of unemployment on population health

The study identified possible consequences for unemployment that could affect the health of the population. Among them there are two groups of: individual (stress, reduced physical activity, poor nutrition, the emergence (strengthening) of bad habits) and socio-economic nature (reduction of socio-economic status, reduction of income, deterioration of living conditions, including sanitary and hygienic, reduction of availability and quality of medical goods and services). The author identifies factors related to the identity of the unemployed person that may exacerbate or mitigate these effects. In particular, sex and gender, age, education, marital status and social capital development in the context of the impact of unemployment on public health are studied. In parallel, an analysis of factors related to the features of unemployment itself, such as its duration, frequency and causes.

The author's own sociological researches are used in the work. The first was conducted to assess the impact of socio-economic determinants on the health of the population (1,200 respondents from all regions of Ukraine (except for the temporarily occupied Autonomous Republic of Crimea) were interviewed). The sample is random, stratified by sex and age groups (persons aged 18 and older), type of settlement (city / town / village) and regions.

It has been proven that the unemployed persons, compared to the employed ones, are more likely to suffer from cardiovascular diseases, diseases of the endocrine system, diseases of the digestive system and mental and behavioral disorders. The role of behavioral determinants of health caused by unemployment (primarily bad habits) is determined and revealed.

На даний час перед людством постало багато глобальних викликів – проблеми планетарного характеру. Вони є наслідком впливу сучасних чинників у світовому розвитку, які порушують стабільне відтворення суспільно-політичних, економічних і соціальних відносин у межах існуючого світового порядку. Загалом масштаби цих викликів постійно зростають, незва-

жаючи на те, що значні зусилля урядових і громадських організацій спрямовані на зменшення гостроти проблем. Деякі виклики демонструють позитивну динаміку, але прогрес здійснюється за розвитку екології та безпеки. Більшість проблем, таких як пришвидшення історичного часу, глобальний демографічний дисбаланс, гострий дефіцит води, вичерпність природних ресурсів та інших тільки зростає.

Значним викликом для життя і здоров'я населення є виникнення нових хвороб. Так, за останні чверть століття було відкрито понад тридцять нових хвороб, від яких досі немає надійних вакцин. Незважаючи на те, що найбільше як у світі, так і в Україні, помирають від хвороб системи кровообігу, зростає смертність від хвороб, які 10–15 років не були об'єктами пильної. Широке поширення антибіотиків призвело до еволюції мікроорганізмів. Однак за останні 25 років на ринок не були виведені антибіотики нового класу [1]. За таких обставин виникнення і розповсюдження у світі вірусу COVID-19, хоч не було передбачуваним, певним чином є закономірним, враховуючи тенденції останніх років. Людство виявилось не готовим до цієї загрози, оскільки світ став взаємопроникним. Це визначило необмежені можливості, але разом з цим посилює ризики. Через це небезпека, яка виникла в одному місці, стала загрозою для всіх. Для зменшення гостроти проблем міжнародні організації мають переглянути свої функції, механізми реалізації скоординованих дій. Актуальним досі є питання про створення нових міжурядових організацій для врегулювання таких глобальних проблем.

Підтвердженням цього є те, що епідемія COVID-19 вважається не лише медичною, а й економічною проблемою. Закриті кордони та карантинні заходи зараз завдають світовій економіці величезні збитки, а уряди країн і Міжнародний валютний фонд щораз витрачають значні кошти на боротьбу з епідемією та її наслідками для економіки. Наприклад, обсяги допомоги економіці в Німеччині становлять 37 % ВВП, Італії – 20, Великобританії – 16, Франції – 14 і США – 12,4. І ці показники зростають. За оцінюваннями експертів компанії «Bloomberg» [2] унаслідок пандемії COVID-19 світова економіка може втратити близько 2,7 трлн дол. США.

За даними ООН Криза COVID-19 занурює світову економіку в рецесію з історичними рівнями безробіття та бідності. У другому кварталі 2020 р. 195 млн осіб по всьому світу втратять роботу через пандемію коронавірусу. Згідно з прогнозом експертів організації, найбільше від кризової ситуації постраждають малі та середні підприємства, фермери, самозайняті громадяни, біженці й мігранти [3].

В Україні з точки зору глобальних викликів ситуація може бути більш критичною, ніж у середньому в світі. Це пов'язано з такими проблемами, як військовий конфлікт на сході України, значний дефіцит бюджету, експортоорієнтованість економіки, високий рівень інфляції, суттєва диференціація у рівні життя між багатими і бідними, депопуляція населення, недостатній розвиток науки і технологій тощо. Значна частина українських трудових мігрантів (орієнтовно 160 тис. осіб) у березні-квітні 2020 р. повернулась з-за кордону, що ускладнює ситуацію на ринку праці та посилює тенденції значного зростання рівня безробіття.

За період карантину чисельність зареєстрованих безробітних в органах Державної служби зайнятості зросла на 27 % і перевищила 401 тис. осіб. При цьому показники неофіційного безробіття є значно більшими. Чисельність тих, хто втратив роботу, але з різних причин не зареєстрований на біржі праці, оцінюється експертами до 3 млн осіб. До кінця 2020 р. ситуація значно погіршиться. Експерти Національного банку України прогнозують, що офіційний рівень безробіття у 2020 р. становитиме більш як 10 %, чого в Україні не було з 2002 р.

Стрімке зростання безробіття і відповідно поширення бідності серед населення матиме негативні соціальні наслідки. Одними з них є зростання смертності та погіршення стану здоров'я населення. Так, майже всі дослідження впливу безробіття на стан здоров'я населення свідчать, що безробіття завдає шкоди здоров'ю. Значна частина цих досліджень – результати вивчення періоду останніх великих економічних спадів у минулому початку 1980-х та 1990-х рр. Можна простежити багато паралелей між поточною економічною кризою, зростанням безробіття та теперішніми і майбутніми наслідками для здоров'я населення.

Зв'язок між безробіттям і погіршенням стану здоров'я людини можна пояснити двома такими взаємопов'язаними концепціями: матеріальні наслідки безробіття (наприклад, втрата заробітної плати, що призводить до змін у доступі до основних товарів і послуг) та психосоціальні наслідки безробіття (стигма, ізоляція і втрата самоцінності). У дослідженнях звернено увагу також на значущості сприяння збереженню здоров'я як чинника, що визначає рівень безробіття. Поганий стан здоров'я, втрата робочих місць також мають соціальний градієнт, що виявляється у несприятливих наслідках для зайнятості осіб нижчих соціально-економічних груп [4].

Таким чином, зайнятість підвищує соціальний статус і самооцінку людини, дає змогу розширити соціальні контакти, забезпечує можливості для участі в суспільному житті та інші, які сприяють поліпшенню стану здоров'я і підвищенню рівня добробуту. Безробіття, навпаки, завдає шкоди як фізичному, так і психічному здоров'ю.

Враховуючи результати наявних досліджень пропонується механізм взаємозв'язків між безробіттям і станом здоров'я населення. Безробіття не діє на стан здоров'я опосередковано. Визначено, що основні наслідки безробіття, які можуть вплинути на стан здоров'я, можна поділити на такі дві групи: поведінкові, пов'язані зі зміною індивідуальної поведінки особи, яка є безробітною, а також соціально-економічні, що залежать від добробуту і соціальної ролі людини (рис. 1.11.1).

Соціально-економічні наслідки виявляються через зменшення обсягу доходів, погіршення умов проживання (насамперед санітарно-гігієнічних), обмеження доступності медичних товарів та послуг і зниження соціально-економічного статусу загалом.

Серед соціально-економічних наслідків безробіття найбільш критичним для здоров'я є втрата доходу, необхідного для задоволення багатьох соціальних та економічних потреб, пов'язаних із збереженням здоров'я. Втрата доходу через безробіття може зменшити можливості людини та її сім'ї інвестувати у власне здоров'я за обмеження доступу до важливих товарів і послуг, що сприяють збереженню здоров'я (наприклад,

1.11. Вплив безробіття на стан здоров'я населення

житло, охорона здоров'я та їжа). Втрата доходу призводить також до підвищення рівня фінансового та психологічного напруження, стресу, що завдають шкоди здоров'ю. Інший вектор, що пов'язує безробіття із здоров'ям – психосоціальний. Це пов'язано із втратою статусу, ідентичності, поваги та соціальних зв'язків, які забезпечуються статусом зайнятості [5].

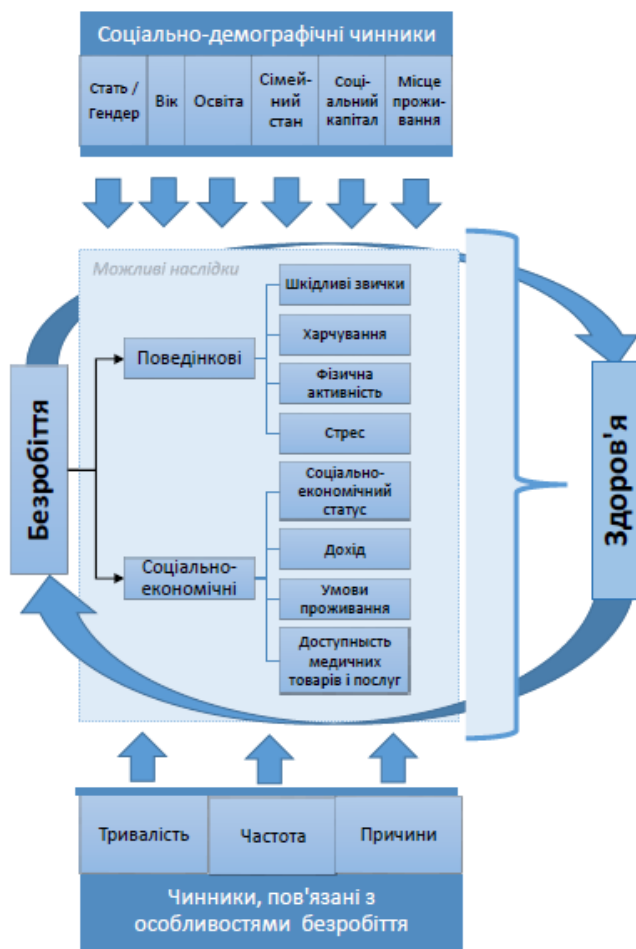


Рисунок 1.11.1 – Взаємозв'язки між безробіттям та станом здоров'я населення

Джерело: авторська розробка.

Зростання безробіття в основному збільшує використання медичних послуг. Однак рівень доступності медичних товарів і послуг при цьому може бути не однаковим, що залежить насамперед від механізму організації системи охорони здоров'я в країні. В Україні система охорони здоров'я має безліч інституційних, організаційних, фінансових, технологічних, інформаційних та інших проблем. Одним із головних недоліків є відсутність у країні обов'язкового медичного страхування, що суттєво знижує доступність медичних товарів і послуг для населення, особливо безробітного.

Завжди одним із поведінкових наслідків безробіття є психосоціальний стрес, який може викликати виражені зміни імунних реакцій людини. Якщо ж безробіття спричинено загальноекономічною кризою або іншим масштабним явищем, таким як пандемія, стрес може бути доволі глибоким. Крім цього, часто у безробітних знижується якість і режим харчування, скорочується фізична активність, можуть виникати або поглиблюватись також негативні форми девіантної поведінки, зокрема вживання алкоголю, тютюну, наркотиків тощо.

Масштаби описаних наслідків для здоров'я мають індивідуальний характер і залежать від великої кількості чинників. З одного боку, ці чинники пов'язані із соціально-демографічними особливостями безробітного, а з іншого – від частоти, тривалості, причин та інших ознак безробіття.

Проведені дослідження засвідчують, що безробіття по-різному впливає на людей, залежно від середовища, в якому вони реалізовувались. Існують відмінності за статтю, віком, рівнем освіти, сімейним станом, розвитком соціального капіталу та географічним положенням. При цьому ступінь цих відмінностей варіюється у різних дослідженнях, що свідчить про мінливість їхнього впливу.

Більшість науковців стверджує, що безробіття більш негативно впливає на здоров'я чоловіків, ніж жінок [6; 7]. Насамперед це стосується психічного здоров'я. Частково це пояснюється тим, що жінка має певні очікування щодо того, що їй не доведеться працювати, тому що чоловік є головним джерелом доходу для сім'ї, а отже, він більш вразливий щодо безробіття.

Так, важливими є ролі чоловіків і жінок у сімейних обов'язках. Зважаючи на традиційну роль чоловіка як основного постачальника, сімейні обов'язки збільшують наслідки впливу безробіття на його психічне здоров'я. Стресові життєві події, зокрема й безробіття, по-різному впливають на здоров'я жінок і чоловіків. Крім цього, чоловіки порівняно із жінками більш схильні до девіантної поведінки, яка, як було зазначено, негативно впливає на стан здоров'я людини.

Вік також є чинником, який визначає особливості впливу безробіття на стан здоров'я. Логічно припустити, що безробіття з фізіологічних причин буде менше впливати на фізичне здоров'я у молодшому віці, ніж у старшому (передпенсійному). Працівники, вік яких наближається до пенсійного, як правило, мають більше шансів, ніж інші, мати проблеми зі здоров'ям і відповідно зазнати негативних наслідків для здоров'я внаслідок втрати роботи [8]. Їм може бути складніше знайти нові робочі місця, особливо такі, що потребують професійної підготовки, оскільки потенційні працедавці можуть розцінювати цих працівників як «погану інвестицію» порівняно з молодшими колегами. Це може призвести до тривалого періоду безробіття або навіть примусового виходу на пенсію, залежно від віку людини та обставин.

На відміну від наслідків щодо фізичного здоров'я, погане психічне здоров'я має тенденцію частіше виявляється в молодших, ніж старших вікових групах. Відповідно наслідки безробіття можуть більш негативно впливати на психічне здоров'я молодшого населення. Крім цього, у старшому віці звільнення з роботи є більшим стресом, ніж у молодшому, що часто має більш негативні наслідки саме для цієї категорії населення. У будь-якому разі розподіл безробітних за віком є важливим елементом дослідження впливу безробіття на стан здоров'я людини.

Рівень освіти є одним із найважливіших чинників статусу зайнятості. За інформацією Організації економічного співробітництва та розвитку (ОЕСР), ризики безробіття в Європі та США в чотири рази вищі для працездатних осіб з нижчим рівнем освіти порівняно з більш освіченими людьми. Особли-

во на ринку праці складніше знайти роботу людям молодшого та старшого віку з низьким рівнем освіти порівняно з більш освіченими однолітками. Перебування на ринку праці також ускладняється для осіб, які мають нижчий рівень освіти. Дослідження підтвердили, що люди з низьким рівнем освіти мають підвищений ризик звільнення (безробіття), отримання пенсії через інвалідність та дострокового виходу на пенсію [9; 10].

Соціальний капітал людини виявляється через її залучення до соціальної діяльності, зокрема зустріч і спілкування з друзями чи родичами, надання їм допомоги, політичну належність, довіру громадських інститутів, один одному, участь у релігійних об'єднаннях. Соціальна діяльність сприяє розвитку соціальної взаємодії між людьми, що водночас розвиває соціальний капітал на груповому та індивідуальному рівнях. Міжгрупова взаємодія дозволяє здійснювати обмін знаннями та досвідом між членами групи, які можуть ділитися цінною інформацією про можливості працевлаштування та способи збереження здоров'я. Як результат, соціальний капітал сприяє зменшенню тривалості безробіття та збереженню здоров'я.

Територіальні відмінності в рівні та тривалості безробіття свідчать про значний вплив місця проживання на ймовірність бути безробітним і отримати негативні наслідки для здоров'я.

Негативні наслідки для здоров'я посилюватимуться зі зростанням тривалості безробіття. У будь-якому разі за умови, якщо більшість наведених характеристик безробіття виявиться негативною, вони відповідно впливатимуть на стан здоров'я населення. З огляду на це більшість заходів щодо зменшення масштабів безробіття, збереження здоров'я безробітних осіб та інші є логічними, оскільки дають змогу загальмувати вищепописаний процес погіршення здоров'я населення.

Існує гіпотеза [11], за якою в індустріальних країнах зростання безробіття призводить до підвищення або більш повільного зниження показників смертності. Статистично значущі кореляції спостерігаються між безробіттям і смертністю від усіх причин, хвороб систем кровообігу, самогубств, дитячої смертності та смертності через ДТП. Хоча деякі інші дослі-

дження на макрорівні не підтвердили гіпотези про взаємозв'язок між безробіттям і смертністю [12]. Це свідчить про суперечливість питання про наявність такого взаємозв'язку та необхідність його дослідження за окремими територіями для певної групи населення.

У численних дослідженнях, де висвітлюються питання взаємозв'язку стану здоров'я і безробіття, використовують макроаналітичний підхід. При цьому аналізуються сукупні економічні показники з офіційних джерел (наприклад, рівня безробіття), показники соціально-економічного розвитку країни, а також сукупні показники стану здоров'я населення певного регіону (особливо смертність). Економетричні моделі часових рядів, як правило, використовують для перевірки залежностей між змінними.

Застосовуючи комплексний підхід на основі мікроаналітичної та економетричної методик, здійснено оцінювання залежностей між рівнем безробіття в регіонах України (за методологією МОП), з одного боку, та стандартизованими коефіцієнтами смертності за всіма та окремими причинами смерті (середні значення за 2014–2018 рр.) – з іншого. Проведені обчислення дали змогу виявити взаємозалежність між безробіттям і смертністю від розладів психіки та поведінки ($r = 0,538$; $p \leq 0,01$), особливо серед чоловіків ($r = 0,635$; $p \leq 0,01$). Отже, безробіття впливає, з одного боку, на психічне здоров'я і є одним із детермінант нерівності у стані здоров'я населення України. Однак, з іншого боку, ризик осіб, які страждають на розлади психіки та поведінки, бути безробітними вищий, ніж в інших людей, що підтверджується проведеними дослідженнями [13] та доводить взаємозалежність цих явищ.

Зі зростанням безробіття також збільшуються показники захворюваності та хронічні хвороби [14]. Зокрема, це підтверджується результатами авторського соціологічного опитування. На основі опитування встановлено, що зайняте населення має менші шанси порівняно з безробітними захворіти на (табл. 1.11.1):

– хронічні хвороби системи кровообігу ($OR = 2,290$; $p \leq 0,05$);

- хронічні хвороби ендокринної системи, розлади харчування та обміну речовин ($OR = 4,343; p \leq 0,0$);
- хвороби органів травлення ($OR = 2,339; p \leq 0,05$);
- розлади психіки та поведінки ($OR = 5,146; p \leq 0,01$).

Таблиця 1.11.1 – Вплив безробіття на шанси мати (не мати) хронічне захворювання (за результатами самооцінювання)

	Безробіття		Загалом населення	Чоловіки	Жінки	Міські поселення	Сільська місцевість
1. Хвороби системи кровообігу	НІ	OR	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000
	ТАК	OR	2,290	3,221	1,751	1,812	3,005
		CI	1,008–5,262	1,395–5,252	0,985–6,377	1,229–3,873	1,220–5,146
		p	$p \leq 0,05$	$p \leq 0,05$	$p \leq 0,05$	$p \leq 0,05$	$p \leq 0,05$
2. Хвороби органів травлення	НІ	OR	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000
	ТАК	OR	2,339	2,688	1,884	1,711	2,583
		CI	0,970–5,507	1,253–4,659	0,619–9,832	0,929–10,301	1,255–4,810
		p	$p \leq 0,05$	$p \leq 0,05$	ns	$p \leq 0,05$	$p \leq 0,05$
3. Хвороби ендокринної системи, розлади харчування, порушення обміну речовин	НІ	OR	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000
	ТАК	OR	4,343	2,032	4,850	2,587	0,755
		CI	1,518–7,038	1,111–5,206	1,226–7,358	1,140–6,649	0,311–4,225
		p	$p \leq 0,01$	$p \leq 0,05$	$p \leq 0,05$	$p \leq 0,01$	ns
4. Розлади психіки та поведінки	НІ	OR	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000
	ТАК	OR	5,146	3,861	1,525	4,971	1,887
		CI	1,450–7,448	0,946–11,837	0,658–17,401	0,980–12,364	1,252–6,856
		p	$p \leq 0,01$	$p \leq 0,05$	ns	$p \leq 0,05$	$p \leq 0,05$
5. Хронічні хвороби відсутні	ТАК	OR	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000
	НІ	OR	2,032	2,125	1,451	2,003	1,863
		CI	1,033–3,985	0,972–4,630	0,970–4,908	1,034–3,777	1,014–4,236
		p	$p \leq 0,05$	$p \leq 0,05$	$p \leq 0,05$	$p \leq 0,05$	$p \leq 0,05$

Примітка: «ns» означає статистично незначущі відношення шансів.

Джерело: розраховано за даними авторського соціологічного опитування.

1.11. Вплив безробіття на стан здоров'я населення

Крім цього, зайняте населення в 2 рази має більше шансів порівняно із безробітними не мати жодного хронічного захворювання ($OR = 2,032$; $p \leq 0,05$).

Отримані результати свідчать, що безробіття істотно впливає на стан здоров'я населення, особливо чоловіків і мешканців міських поселень. Відповідно тенденції зростання показників безробіття в Україні визначитимуть також підвищення захворюваності та смертності населення.

Основний науковий підхід, згідно з яким у нижчих соціальних стратах порівняно із середніми або вищими ризиків захворювань більше, неодноразово підтверджувався практичними дослідженнями. Так, результати вивчення ролі поведінкових детермінант (куріння, споживання алкоголю, нестача фізичної активності тощо) засвідчують, що особи, належні до нижчих соціальних страт, мають більше поведінкових ризиків, а також частіше проживають в оселях, де шум, забруднення або злочинність посилюють екологічні та соціальні ризики.

Серед опитаних безробітних виявилось значно більше тих, хто палить (49,3 %), порівняно із зайнятими (37,4 %), а також тих, хто вживає міцні алкогольні напої (табл. 1.11.2).

Таблиця 1.11.2 – Частота вживання міцних спиртних напоїв (понад 50 мл) населенням із різним статусом зайнятості (за результатами самооцінювання)

	Безробітні		Зайняті	
	кількість осіб	%	кількість осіб	%
Щодня	1	1,3	4	0,7
Кілька разів на тиждень	7	9,3	12	2,0
Один раз на тиждень	12	16,0	43	7,2
Кілька разів на місяць	11	14,7	101	17,0
Один раз на місяць і рідше	16	21,3	211	35,5
Ніколи	28	37,3	223	37,5
Разом	75	100,0	594	100,0

Джерело: [15, с. 514].

Таким чином безробіття по-різному впливає на окремі групи людей, тому рекомендуються заходи щодо збереження здоров'я безробітних, спрямовані на конкретні групи осіб, таких як чоловіки та жінки або мешканці міських поселень чи сільської місцевості. Для майбутніх досліджень важливо приділяти більше уваги окремим групам людей, щоб отримати обґрунтовану основу для визначення пріоритетів межах заходів на ринку праці, щоб зменшити вплив безробіття на здоров'я населення.

Розглянуті аспекти взаємозв'язку «безробіття-здоров'я» є лише частиною проблем збереження здоров'я безробітних осіб. З огляду на це вважаємо, що вивчення питання стану здоров'я колишніх безробітних, його порівняння зі станом здоров'я тих, хто безробітним ніколи не був та вплив на стан здоров'я тривалості безробіття є перспективним напрямом окремого дослідження.

Інформаційні джерела

1. Гапоненко Н. В. Глобальные вызовы в формировании полицентричного мирового порядка: траектории ретро и траектории будущего / Гапоненко Н. В. // Экономические стратегии. – 2020. – Т. 22. – № 1. – С. 28–35.
2. Bloomberg: official site [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://www.bloomberg.com>. – Назва з екрана.
3. A UN framework for the immediate socio-economic response to COVID-19 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: https://www.un.org/sites/un2.un.org/files/un_framework_report_on_covid-19.pdf. – Назва з екрана.
4. Bambra C. Yesterday once more? Unemployment and health in the 21st century / Bambra C. // Journal of Epidemiology & Community Health. – 2010. – Т. 64. – № 3. – С. 213–215.
5. Shahidi F. V. Unemployment, Unemployment Protection, and Health in the Era of Neoliberal Welfare State Retrenchment : дис. University of Toronto (Canada), 2019 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [https://tspace.library.utoronto.ca/bitstream/1807/97716/1/Vahid_Shahidi_Faraz_%20_20_1911_PhD_thesis.pdf](https://tspace.library.utoronto.ca/bitstream/1807/97716/1/Vahid_Shahidi_Faraz_%2020_1911_PhD_thesis.pdf). – Назва з екрана.
6. Backhans M. C., Hemmingsson T. Unemployment and mental health-who is (not) affected?. Eur J Public Health. – 2012, 22 (3): 429–433.
7. Puig-Barrachina V., Malmusi D., Martinez J. M., Benach J. Monitoring social determinants of health inequalities: the impact of unemployment among vulnerable groups. Int J Health Serv. – 2011, 41 (3): 459–482.

1.11. Вплив безробіття на стан здоров'я населення

8. Coile C. C., Levine P. B., McKnight R. Recessions, older workers, and longevity: How long are recessions good for your health? *American Economic Journal: Economic Policy*. – 2014. – Т. 6. – № 3. – С. 92–119.
9. Schuring M. et al. The effect of ill health and socioeconomic status on labor force exit and re-employment: a prospective study with ten years follow-up in the Netherlands. *Scandinavian journal of work, environment & health*. – 2013. – С. 134–143.
10. Van Zon Sander K. R., Reijneveld Sijmen A., Mendes de Leon Carlos F, Bültmann U. The impact of low education and poor health on unemployment varies by work life stage. *International journal of public health*. – 2017. – Т. 62. – № 9. – С. 997–1006.
11. Brenner M. H. Mortality and economic instability: detailed analyses for Britain and comparative analyses for selected industrialized countries. *International Journal of Health Services*. – 1983. – Т. 13. № 4. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.2190/6XA5-4W36-M8HR-NX1X>. – Назва з екрана.
12. Lehtinen V. Unemployment and mental disturbance. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health* [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.sjweh.fi/download.php?abstract_id=2293&file_no=1. – Назва з екрана.
13. Lu J. L. C., Wong W., Bajekal M. Mortality improvement by socio-economic circumstances in England (1982 to 2006). *British Actuarial Journal*. – 2014. – Т. 19. – № 1. – Р. 1–35.
14. Шушпанов Д. Г. Нерівність у стані здоров'я та зайнятості населення: вектори взаємозв'язків. Імперативи та інноваційні механізми забезпечення гідної праці в умовах становлення нової економіки : зб. тез доп. учасників Міжнар. наук.-практ. конф. / Шушпанов Д. Г. – Київ, 2017. – С. 108–111.
15. Шушпанов Д. Г. Соціально-економічні детермінанти здоров'я населення : монографія / Шушпанов Д. Г. – Тернопіль : Економічна думка, 2017. – 826 с.

1.12. LABOR MARKET REGULATION MECHANISM: METHODOLOGICAL BASES OF FORMATION AND EFFICIENCY EVALUATION

Abstract

The current state of the labor market is in crisis, threatening Ukraine's national security, producing labor poverty, reducing economic activity of the working population and expanding economically forced labor, population stratification, imbalance between the labor market and the market of educational services, and, consequently, declining quality of labor potential and motivation for productive activity. All this in the near future will not only become the main negative factor on the path of economic growth, but will grow into a large-scale threat to the national interests of Ukraine.

The modern mechanism of labor market regulation is a combination of the market mechanism of self-regulation of economic processes and the institutional mechanism of regulation based on the activity of labor market infrastructure institutions. This approach involves the development of specific mechanisms and levers of the labor market regulation system. Measures to regulate the labor market should be based on ensuring economic growth, balancing the labor market, ensuring a fair distribution of labor results and increasing the level of labor capitalization, increasing production efficiency and labor productivity.

Key words: labor market, regulation, labor capitalization, labor poverty, National Minimum Wage and National Living Wage rates

Introduction

The modern mechanism of labor market regulation is a combination of the market mechanism of self-regulation and state regulation of the labor market. Each country has its own national labor market model, the formation of which is influenced by the system of training and retraining, the growth of workers' skills, the system of filling vacancies and ways to regulate labor relations with the participation of trade unions. The combination and domi-

nance of certain factors allows us to distinguish three main models: the Japanese model of the labor market, the US model and the Swedish model. In addition, there are three main models of public employment policy: European, Scandinavian and American.

Labor market regulation is carried out in two directions: passive, when the object of attention is the labor force, which is actively looking for work, ie the developed measures are aimed mainly at the unemployed and their employment or retraining; active – aimed at preventing unemployment, ie the moves are preventive in nature. Regulatory influence has different nature: protective (for certain groups of the population); incentive (for administration, population); restrictive or stimulating (depending on the stage of economic development); directive; control; organized, other. The behavior of both employees and employers is regulated.

Thus, the mechanism of labor market regulation needs to be developed, which is inherent in the Ukrainian economy, including its specifics and state of development, able to ensure economic growth and social welfare, the studied market mechanisms of self-regulation need to be supplemented by state regulation. The peculiarity of modern research in the field of labor market regulation is that mostly scientists study the individual organizational and economic levers of labor market regulation, without setting and solving the problem of forming a single integrated organizational and economic mechanism of labor market regulation.

LITERATURE REVIEW

1. Approaches of representatives of different schools to the levers of market regulation of the labor market

We highlight the approaches of representatives of different schools to the levers of market regulation of the labor market [1; 2, c. 48–50]:

1. The classical model explains the causes of unemployment in the labor market and justifies the mechanism of market regulation through competition:

1) intensification of competition from the unemployed in conditions where labor supply exceeds demand for it. Employers have a choice of employees, and they can hire them at much lower

wage rates. At the same time, it will be reduced to such an extent that employers' wage costs will not be so low that it will be profitable to hire all employees who have offered their labor services. The labor market, in this case, will return to equilibrium;

2) increased competition between employers when the demand for labor exceeds its supply. Employees have the right to choose, and they offer their employment services only in exchange for higher wage rates. The effect of the competition is manifested until the employer's wage costs reach their maximum value and begin to cause losses, and there are no employers left in the market who would agree to pay employees wages higher than the market. The market equilibrium is re-established.

2. The neoclassical model by the labor market regulator determines the price of labor (wages), which regulates the supply and demand of labor forces. According to this concept, the labor market operates on the basis of price equilibrium: when demand exceeds supply, workers demand higher wage rates, and employers are forced to pay wages higher than market wages, establishing market equilibrium. Conversely, when supply exceeds demand, unemployment arises. In this case, employers hire workers at lower and lower wage rates, and the labor market returns to equilibrium. This theory excludes forced unemployment, the presence of the latter is due to its voluntary nature, as well as the desire of workers to the most profitable work.

3. The monetarist model is based on the need for a natural level of unemployment. According to this theory, vacancies arise due to structural disparities in the labor market due to changes in demand for labor with the introduction of new equipment that requires new knowledge, professions, higher qualifications. Criticizing the state's social policy aimed at regulating the labor market, monetarists emphasize that supporting the unemployed only increases unemployment. In addition, the market mechanism of self-regulation hinders trade unions, because as a result of supporting workers' demands to increase wages, entrepreneurs reduce industrial investment, and hence the number of new jobs and, consequently, unemployment becomes forced, its level begins to exceed natural levels. The main lever of balancing the labor market is the use of monetary

policy (central bank discount rate, the size of the required reserves of commercial banks in central bank accounts).

4. The institutionalist concept of changing the labor market situation is associated with the peculiarities of the dynamic changes in individual industries and occupational demographic groups. The conclusions of institutionalists are not based on macroeconomic analysis of the labor market, but on the analysis of occupational and sectoral differences in the structure of the labor force, wage levels.

5. Marxist theory emphasizes the peculiarities of the labor market in relation to general market patterns. Since the product “labor” in the process of labor creates value, and the value of all other resources is only transferred to the new value of labor, the labor market, generally subject to general market laws, has its own characteristics, as labor as a subjective factor of production, being product, can simultaneously actively influence the ratio of supply and demand and its market price. That is, the main regulator of the labor market is the labor force itself.

6. In the concept of Keynesians (JM Keynes, etc.), the main subject of labor market regulation is the state, which affects aggregate demand, ie production volumes and thus provides full employment in the labor market. J. Keynes proved the unreality of absolute wage flexibility, as employers’ attempts to reduce it cause adequate resistance from employees. According to this concept, the price is not a regulator of the labor market, and should be set externally by the state. In the labor market there is a so-called employment multiplier – the ratio between total and primary increase in employment. Based on this approach, it was argued that the initial increase in public investment creates the primary employment of a certain number of employees. The expenditures of these workers on consumer goods stimulate the development of production and, accordingly, secondary employment, ie the increase of jobs in industries that produce consumer goods. The production of more consumer goods requires the introduction of new equipment that stimulates the development of production of machinery and equipment, and, accordingly, increase the number of jobs in these industries.

2. Labor market self-regulation. «Economically free» and «economically forced» labor supply

According to market laws, there is always an inverse relationship between the price of labor and the volume of demand for it, and a direct relationship between the price of labor and its supply. The constant interaction between the elements of the labor market: demand, supply and price of labor under the influence of objective and subjective factors and is a mechanism of self-regulation of the labor market. Schematically, the interaction of supply and demand is shown in Fig. 1, where the curve D is the demand for labor, the curve S is the supply of labor, L is the volume of labor or the number of employees, W is the price of labor (wage rate).

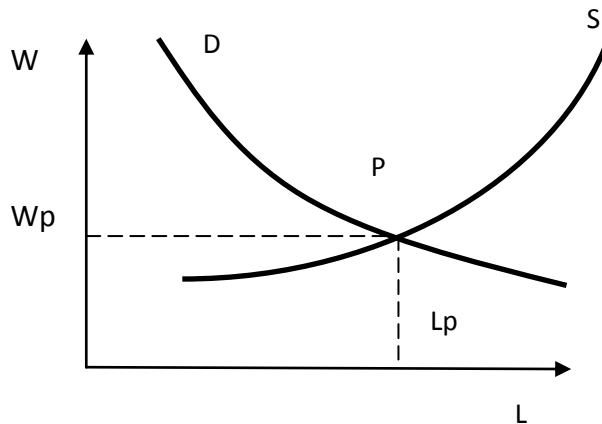


Figure 1.12.1 – Model of self-regulation of the labor market

Source: [2, p. 51].

However, it should be noted that in a crisis economy there are other patterns. If people have no income other than labor income, they are forced to work even when wages are too low, and to get the amount of money they need to survive, they increase the supply of labor. This applies to the increase in individual labor supply (secondary employment, reduction of consumption of paid services (transfer of this work to the family), providing the family with food

and receiving additional income from work at home, in subsidiary farms); and increasing the total supply of labor (expanding the employment of women, even with young children, employment of young students, employment of retirees, the use of child labor).

In this case, in addition to the already considered segment of economically free labor supply ($W_{min}W1$), a segment of economically forced labor supply ($W_{min}W2$) appears on the labor supply curve. In this segment, the lower the level of wages, the greater the amount of economically forced labor supply (Fig. 1.12.2).

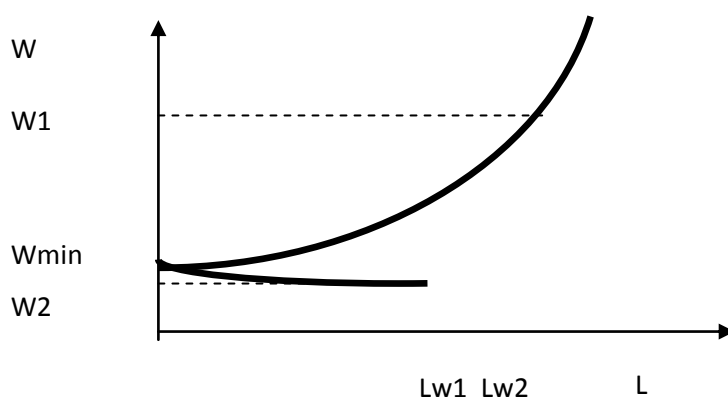


Figure 1.12.2 – “Economically free” and
“economically forced” labor supply

Source: [3, p. 137].

In such circumstances, the law of labor supply, which proves the direct dependence of aggregate labor supply on its market price, needs to be supplemented by the condition «in the presence of unlabored (passive) income by participating in other factor markets or in a high level of social protection systems». The price of the labor market reduces the supply of labor only in the case of economically free labor. If wages are the only source of livelihood, its reduction leads to an expansion of labor supply due to the additional workload of employees and entry into the labor market of traditionally economically inactive population, to the formation of a segment of economically forced labor. In modern conditions of national economic development, it is realized through the reduction

of economic activity of the able-bodied population that realizes the labor force as the factor of business and the markets of the capital, real estate, and the earth enjoys advantages of labor migration. Relevant opposite directions of development are characteristic of the urban-rural segments, which is explained by the different degrees of accessibility and development of factor markets.

Finding and discussion

1. Influence of non-price factors on labor market demand

In addition to wages, the volume of aggregate supply is influenced by non-price factors, among which the main ones are: the number of labor sellers, which is characterized by the number of the economically active population, sex and age structure of the population (+N); population migration (population growth due to migration flows (+M), reduction (-R)); a level of social welfare, development of the social protection system (-SP); development of the financial market, real estate market and property, which allows people to use nonlabored (passive) income (-PI); the level of personal income taxation (-T); set the duration of the working day, week, month, year (-D); national traditions, such as restrictions on women's labor (-NR); the activity of trade unions on the labor market (+, - TU). That is, the total labor supply (S_c) can be described by the function:

$$Slm = f(+N; +M; -R; -SP; -PI; -T; -D; TU). \quad (1.12.1)$$

Accordingly, demand is also affected by other, non-price factors in addition to the price. To determine them, we use the conclusion of the supporters of the Keynesian theory that there is a direct relationship between the volume of aggregate demand in the labor market (DI) and the level of aggregate demand in the country. That is, $D_{lm} = f(D)$.

Given the structure of aggregate demand [4, p. 55], the demand function in the labor market can be represented as follows:

$$Slm = f(C + I + G + A), \quad (1.12.2)$$

where C – consumer demand, ie effective household demand for consumer goods; I – investment demand (demand of entrepreneurs

for means of production to restore worn-out capital and increase new capital); G – government demand for goods and services for the production of public goods and public investment; A – demand abroad for net exports, provided that demand for imports is included in the previous three components. Establishing such a connection allows us to identify four areas of balancing the labor market in terms of increasing demand for it: 1) increasing the solvency of population demand; 2) increasing investment demand; 3) intensification of state activity in the market of goods and investments; 4) ensuring positive net exports and its maximization, optimization of the structure of export-import relations.

Components C, I, G include the demand for the relevant subjects of the national market for foreign goods. A significant volume of imports proves that the actual volume of national production lags far behind the potential and the commodity market is unsaturated with domestic goods. This is evidenced by the data of the Report on the Competitiveness of Ukraine. The size of the market offers many opportunities to Ukrainian business. A large domestic market allows businesses to enjoy economies of scale. In addition, Ukrainian business also serves a large number of export markets, although Ukraine has not yet reached the size of the market of export-oriented countries [5].

Therefore, the strategy of replacing imports with own production is a way to ensure economic growth. For the labor market, this is of direct importance, because according to Oaken's law, exceeding the unemployment rate by 1 % over the natural unemployment rate reduces the real volume of national production by 2,5 %. An increase in national production leads to a reduction in unemployment and a corresponding increase in employment. The ratio of imports and GDP allow us to determine the potential for expansion of national production at 45,6 % [6]).

That is, the national economy has significant growth reserves and opportunities to increase employment at 18 % ($45,6 / 2,5$). This figure is undoubtedly indicative, because Oaken gained his empirical dependence in the early '60s on US data, for other countries and other times, the value of the coefficient of empirical sensitivity may be different. However, obtaining such a figure and comparing

it with the actual unemployment rate in Ukraine, allows us to conclude that using the growth potential, the national economy can not only get rid of such a phenomenon as unemployment but also get labor market conditions, which raises the issue of labor shortages, labor conservation, intensification of production.

In our opinion, the passivity of the labor market regulation policy and its mostly short-term nature is explained by the fact that the unemployment rate in Ukraine was close to the level of natural unemployment (6 %). But this value of the natural rate of unemployment was derived for the '60s in the United States, and depending on the characteristics of the national economy and the stage of the economic cycle, this figure may have different values. In addition, there are different concepts for determining the natural rate of unemployment in quantitative terms: 1) the natural rate of unemployment – is its value at which wages and inflation are stable or at acceptable levels; 2) the natural rate of unemployment – this is its value at which the number of unemployed jobs is equal to the number of unemployed; 3) the natural rate of unemployment is such a level of unemployment at which any increase in demand for labor does not cause a reduction in the number of unemployed; that is, it is the level of unemployment at which it is basically all voluntary.

Unemployment of frictional and structural type exists in any period of economic development, so the term natural unemployment rate can be defined as the unemployment rate that corresponds to the situation of macroeconomic equilibrium. The concept of natural and actual unemployment is illustrated by the Beveridge curve (Fig. 1.12.4), which characterizes the relationship between unemployment and the number of vacancies and vacancies: at any level of unemployment there are always vacancies (non-prestigious jobs, jobs, and vacancies, the structure of which does not match structure and quality of free labor); similarly, even if there are a large number of vacancies, there are unemployed, so the curves, approaching the axes, never touch them.

The Beveridge curve is represented by curve A. The actual unemployment rate is U_x . The bisector of the right angle OZ intersects the curve A at the point Y, which corresponds to the unemployment U_y . In this case, $U_y = V_y$, ie the number of

unemployed corresponds to the number of vacancies. This means that the natural rate of unemployment for economy A is equal to U_y . And if the actual level of U_x exceeds the equilibrium U_y , then such excess is explained primarily by cyclical unemployment.

The position of the point of actual unemployment on the Beveridge Curve characterizes the tension in the labor market at the moment. The ratio of the number of unemployed to the number of vacancies is called the coefficient of tension or the load on the vacancy:

$$K = \frac{U_x}{V_x}. \quad (1.12.3)$$

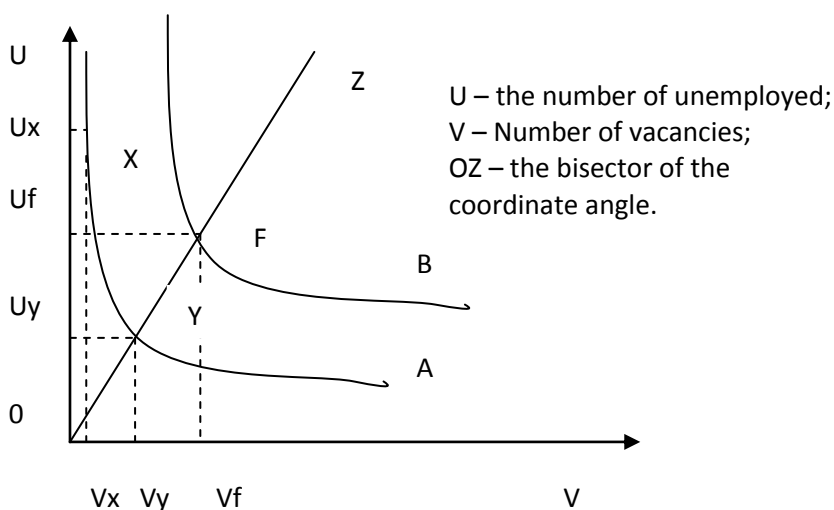


Figure 1.12.3 – Beveridge curve

Source: [7, p. 97].

At the equilibrium point, K is equal to one. If K increases, then cyclical unemployment increases in the first place. The change in the economic situation causes the Beveridge curve to move, for example to position B, where there is a higher level of natural unemployment – U_f and more vacancies – V_f . This means that the economy has significant structural changes. The value of the load factor suggests that the actual unemployment rate exceeds its natural level three times as of 2019 (Fig. 1.12.4).

The effect of the ratio of labor costs and capital on labor demand, in the long run, is explained by the effect of two effects: the effect of scale and the effect of substitution. The effect of scale occurs when a change in the value of the indicator that characterizes the factor leads to a change in labor demand.



Figure 1.12.4 – A load of registered unemployed per vacancy by occupational groups, 2019

Note. Built by the author according to the state employment service.

The substitution effect is characteristic when labor represented by a certain number of employees is replaced under the influence of the factor of capital. With a change in demand for goods and a corresponding increase in production, the effect of scale will increase the demand for labor. And vice versa (Fig. 5).

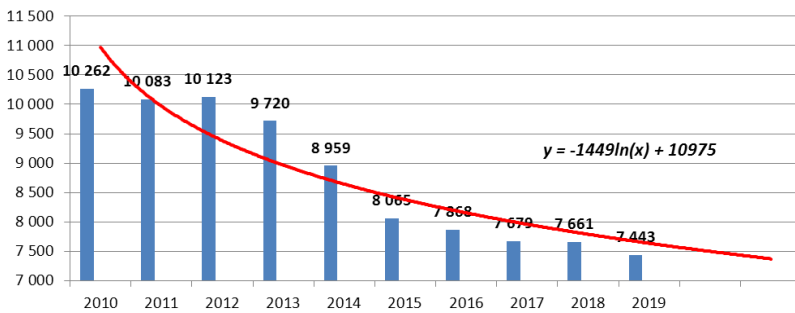


Figure 1.12.5 – Number of full-time employees in Ukraine: 2010–2019

Source: built by the author on the basis of State Statistics Service of Ukraine open data [8].

When the supply of capital and, accordingly, the price of capital, the effect of scale is manifested as follows: lowering the price of capital lowering the cost of lowering the price of goods increasing demand for goods increasing production increasing labor demand. In this case, at the same level of wages, the volume of labor demand will be higher, ie there will be a shift of the labor demand curve to the right.

At the same time, the substitution effect can also act, when when the price of capital decreases, entrepreneurs will replace labor with capital-intensive technologies, which will lead to a reduction in the demand for labor. As a result, at the same level of wages, the volume of labor demand will be lower, ie there will be a shift of the labor demand curve to the left (Fig. 1.12.6, b).

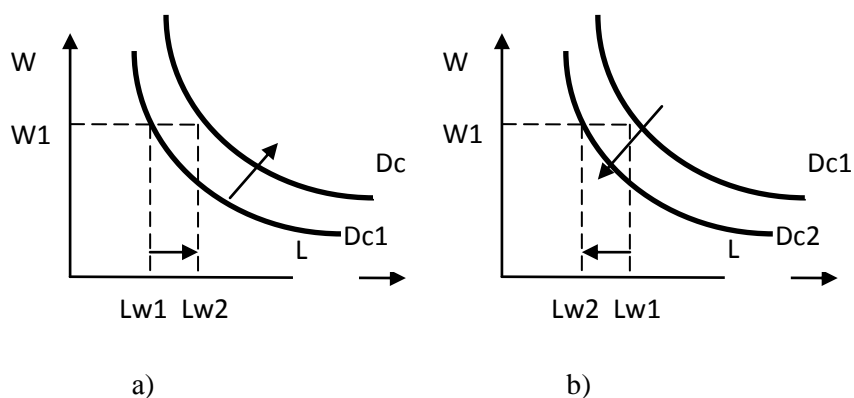


Figure 1.12.6 – Influence of non-price factors on labor market demand: a) increase in labor market demand; b) reducing demand in the labor market

Source: [2, p. 168].

When the price of labor changes – the level of wages, the effect of scale acts as follows: wage growth increase in the cost of goods prices increase in demand for goods decrease in production decrease in demand for labor.

The substitution effect will be effective when entrepreneurs start introducing labor-saving technologies as wages rise, which will also reduce the demand for labor. In this case, the effect of scale and the effect of substitution act in one direction – in the

direction of reducing the demand for labor with increasing levels of its payment. That is, when the price of labor increases, the movement occurs along the demand curve, the curve itself does not move.

In our opinion, the direction of the impact of wages on labor market demand depends on the phase of the country's economic cycle and its export-import balance. Thus, as we approach the potential level of production, wage growth will lead to inflation, ie rising prices. In conditions of insufficient demand for labor, underemployment, when the market price of labor does not ensure the normal solvency of the population, and the bulk of it is below the poverty line, rather, in our opinion, the effect will be the impact of wages on the solvency of the population. This can also be explained by the effect of scale: rising wages increase purchasing power increase demand for goods increase production increase demand for labor.

However, in the context of globalization, market effects must be adjusted by the state. After all, the effect of scale can have an effect on increasing demand not in the national labor market, but in the labor markets of countries that produce imported goods. Then the effect of scale within the national economy does not work: rising wages increase purchasing power increase demand for imported goods increase foreign production increase demand for labor in other countries.

The influence of foreign economic relations, capital market, and resource market on the market of goods and services determines the need for their subordination to the labor market. Because it is labor that causes demand in the resource market, demand in the capital market and derivative demand in the market of goods and services. It is in the labor market that it is possible to regulate the formation and use of non-labor income and earnings abroad. After all, the formation of non-labor income is determined by the efficiency of labor in the market, which brings profit, interest, and funds for redistribution for social purposes to the budget. Favorable measures in the labor market can direct non-labor and earned funds abroad not directly to the market of goods and services, but in the production process.

2. Labor market and the capital market interaction.

Labor market functions

Regularities of the relationship between the labor market and the capital market and the market of goods and services are characterized by the laws of Hicks-Marshall or the laws of derivative demand [9, p. 41–42].

The first law: a reduction in wages and a corresponding reduction in production costs and the cost and price of final products, leads to an increase in consumer demand, expansion of production, and hence to increased employment. The direct elasticity of demand for wages will be higher the price elasticity of the product.

The second law: the higher the value of the coefficient of substitution of one factor for another, the more noticeable is the employer's response to rising labor costs (if workers are easily replaced by machines, wage growth will lead to layoffs, if a technological replacement is impossible – wage growth will not reduce demand to work).

The third law: the direct elasticity of labor demand for wages is directly proportional to the elasticity of supply of other factors of production, ie the level of use of other factors can be increased without a significant increase in prices for them. If the specifics of production are such that the share of wages is much less than the share of material costs, then the increase in wages will not cause a significant reduction in demand for labor.

The fourth law: the direct elasticity of demand for labor on wages is directly proportional to the share of costs for this category of labor in total production costs. The elasticity of supply shows how many percents of the volume of capital factors offered on the market increases when its price increases by 1%, ie how much more expensive additional machines and equipment will cost when replacing an employee with capital.

In addition to direct elasticity in economic research also use the indicator of cross-elasticity of labor demand. This indicator determines how sensitive the demand for labor is to the price of capital. The result of the value depends on how these factors are correlated: they are complementary (complement factors) or interchangeable (substitute factors). The technique only comple-

ments the work of a highly qualified person and can replace the work of a low-skilled specialist: if a farmer can easily replace workers with a shovel with a minitractor (substitute), it is impossible to completely replace a surgeon (complement). The value of cross-elasticity depends on which effect is stronger when prices rise – the effect of scale or the effect of substitution. For example, an increase in the wages of low-skilled workers will have the effect of replacing them with high-skilled workers, if the wages of the latter and the productivity of both categories are unchanged. Then production costs will increase and output will decrease. This means that as a result of the substitution effect, the employment of more skilled workers should increase, and as a result of the effect of scale, it should decrease.

The functioning of the labor market is subject to the laws of commodity production (supply and demand, value, competition), which is expressed in the performance of certain functions, namely:

- social division of labor – the separation of employers and employees by professions, specialties, types of economic activity and regions;
- information function – the market accumulates information on hiring conditions, wages, quality of labor;
- intermediary function – establishes a relationship between employers and employees to meet mutual interests and needs for favorable terms of purchase and sale of goods ‘labor’;
- pricing function – sets the equilibrium price of labor;
- incentive function – stimulates to improve the level of professional knowledge and skills to increase competitiveness in the labor market;
- regulatory function – pours on the formation of territorial and sectoral proportions of social production, facilitating the movement of labor from one region and type of economic activity to another;
- social – helps to select the optimal type of work depending on the development of personal abilities and business qualities, professional skills, etc.

In addition, Bilkov V. G. highlights the following functions of the labor market:

1) rational distribution of labor by individual enterprises, industries and regions in accordance with demand;

2) selective, which consists in the choice of labor in accordance with supply and demand, taking into account the professional and qualification characteristics of the labor force;

3) distributive – associated with the distribution of income of workers based on the ratio of supply and demand in the labor market [10, p. 10].

Among the main functions of the labor market in the transitional period are:

- determining and maintaining optimal ratios between demand (consumption) and supply of labor in the labor market;

- stimulating the effective functioning of labor resources by establishing its socially normal value in the labor market and developing specific government measures to stimulate its use at the macro and micro levels;

- development of the general and professional level of employees;

- reconciling the interests of employees and employers by concluding and clearly implementing relevant agreements based on the development of social partnership;

- regulation of competitive relations and the formation of the economically sound employment structure in accordance with national and regional labor needs [11, p. 10–11].

3. Organizational and economic mechanism of labor market regulation (OEMLMR)

Among the functions that the labor market cannot perform due to self-regulation, the main ones are the following: determining the strategic orientation of the development of national labor potential in accordance with the strategy of socio-economic development of the country; appropriate organization of professional training and retraining; support for socially vulnerable groups; development of social infrastructure; equalization of development of separate regions, etc. The need to address such issues is justified by their exceptional importance in the system of achieving economic security and economic growth of the country. Therefore, it is impractical to limit oneself only to market self-regulators in the sphere of social and labor relations. The market mechanism alone

cannot provide full, productive and freely chosen employment, as required by the Constitution and the Law of Ukraine on Employment of the Population of Ukraine [12; 13, p. 43]. This can be achieved by a targeted impact on the labor market through an appropriate mechanism that will ensure the use of national labor potential to achieve national economic growth and social well-being. Regarding the definition of the category ‘mechanism’, there are also different views in science (Table 1.12.1).

**Table 1.12.1 – Approaches to defining the category
«Mechanism»**

Category	Definition
Mechanism	device or appliance in which or by means of which... movements здійсню are carried out
	a system, a device that determines the order of any activity
	the internal structure of the system of anything, such as the state control mechanism
Control mechanism	corresponding to each historical epoch the way of the organization of management of social production with the forms, methods, means inherent in it
	means of resolving contradictions of a phenomenon or process, consistent implementation of actions based on the basic principles of goal orientation, functional activity using the appropriate management methods and aimed at achieving a certain goal
	an integral part of the management system that provides influence on the factors on which the result of the object depends; category of management, which includes management goals, elements of the object and connections that are influenced, actions in the interests of achieving goals; methods of influence; material and financial resources of management, social and organizational potentials
Mechanism of public administration	the set and logical relationship of social elements, processes, and patterns through which the subject of public administration “covers” the needs, interests, and goals of society in management influences, enshrine them in its management decisions and actions and practically implements them based on public power

1.12. Labor market regulation mechanism: methodological bases of formation and efficiency evaluation

Continuation of the table 1.12.1

Category	Definition
Mechanism of public administration	a set of legislative, legal, organizational, economic, social, informational, scientific and personnel elements, on the complex functioning of which the implementation of state and regional policy is based
	organizational basis of construction (structural-organizational approach), and its dynamics, real functioning (structural-functional approach)
	a system of economic, motivational, organizational, political and legal mechanisms that ensures the coordination of the interests of public administration participants who interact
	system of elements: a) the general system of public administration in the field, industry, which includes the statute and functions of special and other bodies operating in a particular field, industry (in our case – in the field of labor market regulation); b) a set of administrative and legal regulators specific to this industry; c) set, standard of necessary legal acts and other regulatory documents; d) the mechanism of state control and supervision; e) grassroots organizations – objects of management; f) information support; g) the degree of participation of citizens and their associations
socio-economic mechanism of employment regulation	system of social and economic methods, measures and organizational forms, covering the whole set of features of labor potential, the implementation of which ensures its effective functioning
employment management mechanism	a set of economic forms and tools, as well as organizational structures for the implementation of human abilities to work

Source: [14].

Taking into account the above approaches to defining the category of mechanism and management, as well as on the conclusions made in previous works of the author, the organizational and economic mechanism of labor market regulation of Ukraine is defined as a set of legal, economic, social and organizational principles of expanded reproduction, its effective implementation

with the provision of national growth in priority areas for the country in terms of capitalization of labor with an incentive mechanism for its differentiation (OEMLMR) (Fig. 1.12.7).

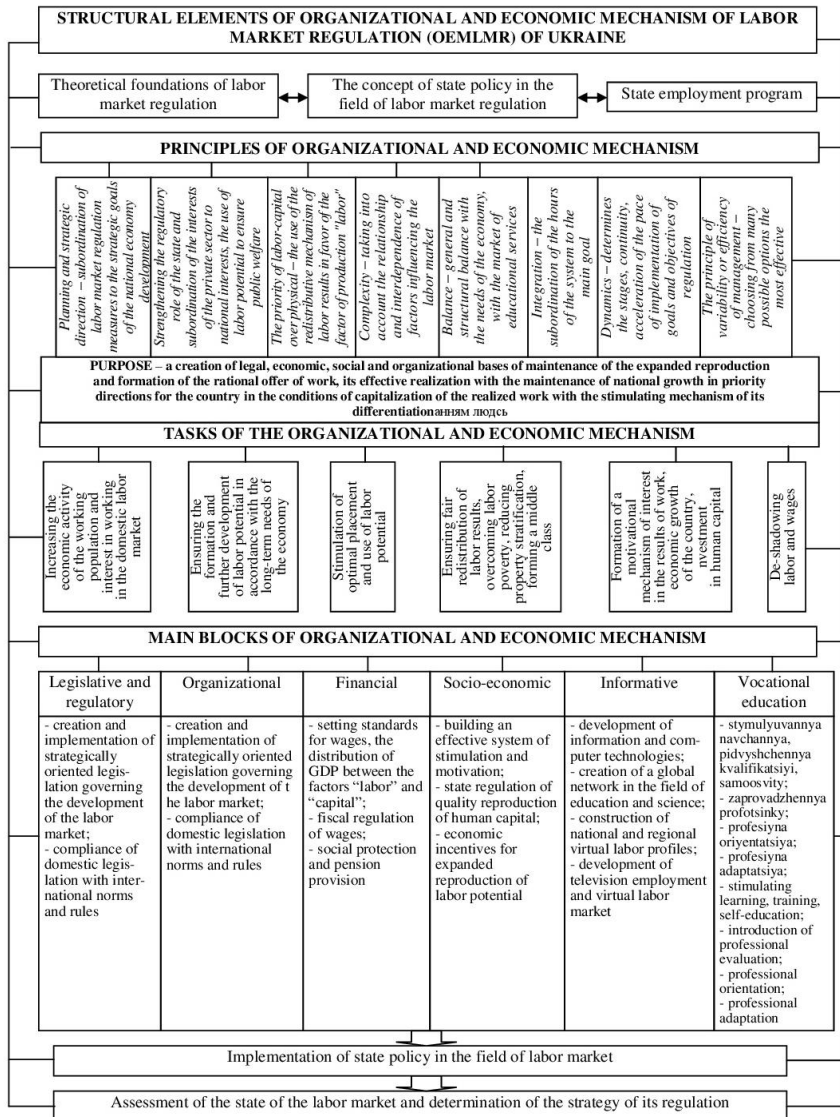


Figure 1.12.7 – Organizational and economic mechanism of labor market regulation

Source: developed by the author.

5. Labor capitalization and labor poverty as opposite results of the national model of OEMLMR

Using the well-known definition of capital – value that brings additional value, as well as defined in previous works [15, 16] approaches to the definition of labor capital, we present the conditions of capitalization of labor in relation to the owner of labor.

Based on the fact that man is a biosocial being, and his life and ability to work requires certain material costs, as well as his age in general and working-age in particular, is finite, labor costs should include the cost of reproduction of labor in the current and future generations. That is, minimum wage standards should provide twice the subsistence level (for simple reproduction of labor). If the national economy does not achieve this level of wages, we can talk about the dominance of the model of labor poverty. Labor poverty is a socio-economic phenomenon in which labor incomes do not provide the minimum needs for the simple development of labor potential in the next generation and the development of labor potential of the modern generation.

With the minimum wage at the level of 2.5 subsistence minimums (European standard) provides expanded reproduction of labor potential (ERLP). If the minimum wage standards exceed the cost of labor potential for expanded reproduction, the model of labor capitalization is implemented (Fig. 1.12.8).

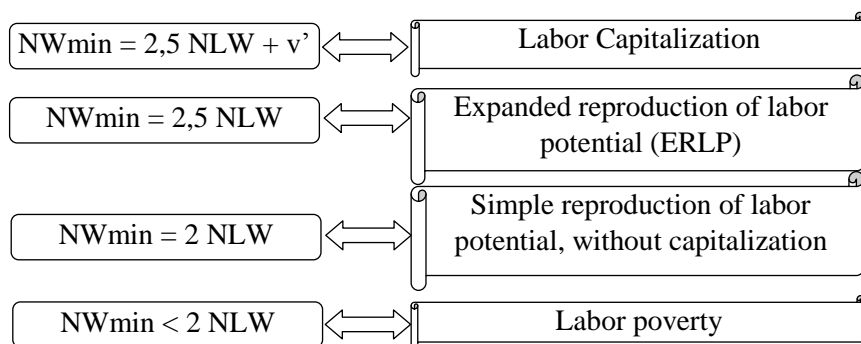


Figure 1.12.8 – Variants of national models of realization of labor potential on the labor market

Note: NW_{min} – National Minimum Wage; NLW – National Living Wage rate, v' – additional cost.

Source: author view/

The level of labor capitalization is determined by the formulas:

$$LLCi = \frac{v'}{S}, \quad (1.12.3)$$

$$LLCn = \frac{v'}{NWFE}, \quad (1.12.4)$$

where $LLCi$, $LLCn$ – the level of labor capitalization at the individual and national levels, respectively; S – average salary of the employee; $NWFE$ – the wage fund of employees in the national economy.

The organizational and economic mechanism of regulation of the labor market of Ukraine has three levels:

1. national level – determination of strategic directions of labor market development in accordance with strategic programs of national economic development, development and implementation of the mechanism of their realization;

2. interregional level – balancing and coordinating the development of regional labor markets;

3. regional level – ensuring the most effective use of labor potential in accordance with regional development programs.

At all levels of implementation of the organizational and economic mechanism of labor market regulation, its purpose is to ensure the maximum level of labor market balance and labor capitalization at the level of the carrier, enterprise, state.

The purpose of the organizational and economic mechanism of labor market regulation of Ukraine at the national level, in accordance with the current state and prospects of the national labor market of Ukraine, is to ensure expanded reproduction of labor market supply with improving its quality and competitiveness, as well as ensuring its implementation with maximum efficiency serves to maximize the level of labor capitalization.

The purpose of the organizational and economic mechanism of labor market regulation of Ukraine at the interregional level is to ensure effective interregional proportions of labor market development based on the development of the system of interregional

migration, a balanced policy of regional development. To assess the effectiveness of the organizational and economic mechanism of labor market regulation in Ukraine, it is proposed to use a system of approaches that includes a comparative dynamic model, cluster analysis, integrated assessment, multifactor linear modeling, which will be presented in the following sections.

The allocation of regional and interregional levels of organizational and economic mechanisms of labor market regulation is determined by a set of administrative, legal, and socio-economic prerequisites. In this case, the administrative and legal preconditions determine mainly the allocation of the regional level of such a mechanism, and socio-economic – interregional.

Administrative and legal preconditions for the allocation of the regional level of labor market regulation, determined by the administrative-territorial division, allocation of different levels of government, which receive the authority to manage territories – laid down by the Constitution of Ukraine, which determines that the territorial structure of Ukraine is based on unity and integrity, a combination of centralization and decentralization in the exercise of state power, the balance of socio-economic development of regions, taking into account their historical, economic, geographical and demographic characteristics, ethnic and cultural traditions [12, p. 132].

Socio-economic preconditions for the allocation of the interregional level of the organizational and economic mechanism of labor market regulation are determined by the uneven distribution of the country's productive forces, the corresponding features of the territorial division of labor, the structure of a gross regional product, labor productivity, and cultural characteristics.

In modern conditions, regional governance acquires a new quality – the integration of all its species as a whole within the region in order to ensure the regional integrity of socio-economic development and economic balance. The purpose of the organizational and economic mechanism of labor market regulation (OEMLMR) is to ensure maximum efficiency of the labor market as a system. If we use the provisions of the latest concepts of the regional economy, namely, a set of four main paradigms of the

region: region – quasi-state, region – quasi-corporation, region – society and region – market, the system approach will identify the following areas of evaluation of OEMLMR: 1) the population of the region; 3) from the point of view of the business sector; 4) from the point of view of the region as an integral administrative-territorial and socio-economic territory of the country [17, p. 21].

From the standpoint of this approach, OEMLMR should comprehensively provide:

1) from the point of view of society – the population of the region: the maximum level of economic return of regional labor; the maximum level of ensuring the minimum needs of the population employed in the region;

2) in terms of the development of market relations in the field of labor: the maximum level of realization of the existing labor potential of the region; the maximum level of balance of supply and demand in the labor market of the region;

3) from the point of view of the business sector: maximum productivity of employees; maximum regional profitability of employees;

4) from the point of view of the region as an integral administrative-territorial and socio-economic territory of the country: the maximum level of coverage of regional budget expenditures by the results of labor employed in the region.

Such a comprehensive approach to assessing the effectiveness of labor market regulation can be used at the national level. It will be useful to use the approaches of leading domestic scientists to take into account the integrated action of functional, sectoral, territorial, and supply subsystems [18, p. 101]. If the functional subsystem includes information and consulting activities, career guidance, vocational training, employment, business innovation center, the support subsystem provides technical, informational, economic, and regulatory support [19, p. 12].

6. Segments of the labor market of the region on the efficiency of labor potential

The effectiveness of the labor market regulation mechanism depends on the objectivity of determining its specific segments. The segmentation of the labor market is “the division of jobs and

workers on the basis of unifying features into relatively stable and closed sectors that limit labor mobility by its borders” [20, p. 141]. The main differences between classification and segmentation approaches in the labor market are the following: 1) classification is based on identifying the action of a certain factor, segmentation – on identifying the complex impact of many factors on the labor market; 2) the classification reflects the process of differentiation of the labor market on a certain basis, segmentation focuses on modifications of the main elements of the essence of the labor market, reflecting the action of both internal and external factors; 3) classification is a method of studying and analyzing the labor market, segmentation is part of the strategy of labor market regulation [21, p. 108]. The most common in economics is the segmentation of the labor market into primary and secondary (Table 1.12.2).

Table 1.12.2 – Criterias for segmentation of the labor market

Segmentation criterion	Primary labor market	Secondary labor market
The method of including labor in the labor process	Long-term employment contracts, normal or irregular working hours, high trade union support. Stability of employment	Short-term employment contracts, temporary contracts and agreements; part-time work; seasonal, temporary work; low level of trade union support
Method of labor coordination	High share of functions of self-regulation, self-management, predominance of creative elements, high responsibility for final results of work. Employment in the main areas of work. Low degree of rationing of working time and labor. Participation in production management at the enterprise	Execution of executive, auxiliary functions. Lack of elements of self-regulation. High external control. Low responsibility for the end results. High degree of rationing of working time and labor. Impossibility to participate in management

Continuation of the table 1.12.2

Segmentation criterion	Primary labor market	Secondary labor market
Method of labor evaluation	High level of wages. Dependence of wages on the position, level of qualification, degree of responsibility. Focus on the individual nature of remuneration, which depends on the performer. Combination of wages with other forms of income: dividends, profit sharing	Low wages. Dependence of wages on production, discipline. Focus on collective forms of remuneration. Restriction of wages by payment for work performed

Source: [21, c. 109–110].

Representatives of the primary and secondary labor markets differ in the form of labor organization. The primary market includes entrepreneurs, people engaged in highly qualified and highly paid work, with a high level of general and special training, stable employment guarantees, career prospects. The content of work is dominated by creative and managerial functions. The secondary labor market includes low-skilled, seasonal workers, socially vulnerable groups, part-time workers with low incomes. It is characteristic that competition unfolds within segments, while intersegmental competition is absent.

Analysis of primary documents of pre-revolutionary Russia on the example of Poltava province allows us to draw conclusions, the segmentation of the labor market into so-called “primary” (with prestigious jobs) and “secondary” (with jobs that do not require high skills, low wages, unstable nature) was already available during the formation of the labor market. That is, the process of segmentation of the labor market is not derived from the process of its formation. The formation of the labor market took place in two opposite segments: the formation of the secondary labor market as a mechanism for obtaining livelihoods of landless and landless

peasants, and the formation of the primary labor market as a mechanism of enrichment (merchants and diggers) and social prestige (employees) of the wealthiest peasants. The poor and low-income peasants were forced to sell their labor because they had no other means of subsistence. They entered the secondary labor market. At the same time, there were such types of work as trade and service, which tended mainly to farms with above-average security [139, p. 228].

Table 1.12.3 – Dependence of the type of professional occupations of the population of Poltava province on providing their farms with land, the end of the 19th century – the beginning of the 20th century

		Land supply		
		High	Medium	Low
Income from crafts	High	bristles excavators	blacksmiths carpenters	stove-makers
	Medium	chariots tailors	carpenters coopers combers	day laborers Beaters shoemakers locksmiths Sheepskin-makers
	Low	weavers	knitters potters carriers weavers	rope makers

Source: built by the author on the basis of sources [22–24].

Factors influencing the development of this labor market include, firstly, the prestige and satisfaction of moral needs, and, secondly, the possibility of obtaining additional income. Accordingly, the provision that the condition for the formation of the labor market is the need to obtain a livelihood, rightly apply only to the secondary labor market. In our opinion, the mass separation of labor from the means of labor is not characteristic of

the stage of formation of the labor market, but for a certain stage of its development, which corresponds to the industrial stage of economic development.

Along with the segmentation of the labor market into primary and secondary, during its formation, such a form of employment as self-employment developed. A factor in the development of the labor market in the field of self-employment can be determined as the need to obtain livelihoods of landless and landless peasants, and the possibility of additional earnings and satisfaction from the use of professional knowledge.

That is, the generally accepted thesis that the condition for the formation of the labor market is “the lack of a person has everything necessary to run their farm as a source of livelihood [25, p. 42]”, can only apply to the secondary labor market, and partly, self-employment. Whereas the condition for the formation of the primary labor market was the possibility of additional earnings and satisfaction from the use of professional knowledge.

Table 1.12.4 – Types of professional occupations and their distribution on the farms of Poltava province, 1910

Types of professional occupation	Number of farms			
	professional occupation is the only source of subsistence	professional occupation together with agriculture	total, units	in % to the total
1	2	3	4	5
Craft	26 590	19 687	46 277	25,5
Trade and fishing	7 281	3 306	10 587	5,8
Service	14 127	4 241	18 368	10,1
Transportation	2 634	2 435	5 069	2,8
Labor	1 238	75	1 313	0,7
Other classes	12 618	2 298	14 916	8,3
Total	64 488	32 042	96 530	53,2
Zazhon	10 363	4 465	14 828	8,2

1.12. Labor market regulation mechanism: methodological bases of formation and efficiency evaluation

Continuation of the table 1.12.4

1	2	3	4	5
One-day and temporary earnings	43 078	26 780	69 858	38,6
Total	53 441	31 245	84 686	46,8
Together	117 929	63 287	181 216	100

Source: [24, p. 115].

The peculiarity of the segmentation of the modern labor market is that for him, according to Professor Petrova IL, is characterized not by a two-sector, but “triple” model of segmentation, with approximately the same number of formal sectors, informal employment and their combination (Table 1.12.5).

Table 1.12.5 – Segmentation model of the Ukrainian labor market in transition

Segment	Criteria for segmentation		
	the method of including labor in the labor process	method of labor coordination	method of labor evaluation
1	2	3	4
1	Employment on the basis of long-term contracts or agreements; work at your own company, or one where you have your share	The focus of labor to meet the needs identified by the market. The predominance of management functions in the activities, the presence of elements of self-government. High competitiveness	High level of income. A combination of different forms of income: wages, interest, dividends, participation in the company's profits
2	Sufficient employment guarantee based on long-term contracts, agreements, licenses, and patents.	Employment is governed by the ratio of supply and demand for products or services of this contingent. Competition in the	The level of income is above average. The stability of income is determined by the stability of the

Continuation of the table 1.12.5

1	2	3	4
2	High status of employees at the enterprise. Protection against large-scale layoffs	market of goods and services and, accordingly, in the labor market. Competitiveness based on high professionalism and quality of products and services	enterprise and the demand for labor services
3	Employment is unstable. Possibility of unemployment and transition to another job. Staff turnover. Often work part-time on short-term part-time deals elsewhere	Demand for this contingent is declining, employment is supported by government subsidies. The competitiveness of the segment is low. In the process of work often perform ancillary functions	Low wages. Application of state benefits and assistance
4	Unstable employment, part-time work, short-term employment agreements, difficulties in employment, discriminatory restrictions on employment	There is no demand for the labor services of these workers. Regulation of their movement in the labor market should be carried out with the participation of the state	Low volatile incomes.
5	Simultaneous participation in the formal and informal economy	Coordination based on market regulation mechanisms, government intervention and "black market laws"	Combining income from official employment with additional sources of illegal income

1.12. Labor market regulation mechanism: methodological bases of formation and efficiency evaluation

Continuation of the table 1.12.5

1	2	3	4
6	Formation of informal groups for the purpose of illegal business	Group nature of activities regulated by “black market laws”. Lack of state control	High returns are associated with risk, in violation of applicable law
7	Self-employment in various forms of manifestation: personal subsidiary farming, tutoring, economic tourism, currency operations, etc.	Individual nature of the activity. Work at own risk	Income is sufficient to survive in transition. Lack of social protection

Source: [21, p. 137–138].

Western literature also presents approaches to segmentation, one of which is the approach of G. Standing, which distinguishes five segments of the labor market: 1) a small but stable segment of highly qualified managers with high social status; 2) personnel workers and employees who compete with each other in the labor market, but have employment guarantees; 3) manual workers who, as a result of structural adjustment, suffer from a decline in production; 4) workers in labor-intensive industries with low productivity, whose professions are redundant in the labor market; 5) the most vulnerable categories of workers: young people, the elderly, people with physical and mental disabilities, the chronically unemployed.

The author’s scheme of segmentation of regional labor markets for the realization of labor potential and ensuring the capitalization of labor in the region is shown in Fig. 1.12.9.

According to this approach, the labor market should distinguish eight segments that characterize the realized and unrealized labor potential of the region, the wage, and free labor market, the impact of income on the quality of labor potential, as well as segments of capitalized and sold without capitalization. Segments of the labor market, the result of labor relations, characteristics of these relations, and the directions of regulation of each segment are given in table 6, where LI – labor Income, CLO – Costs of Labor Owner, SA – social assistance.

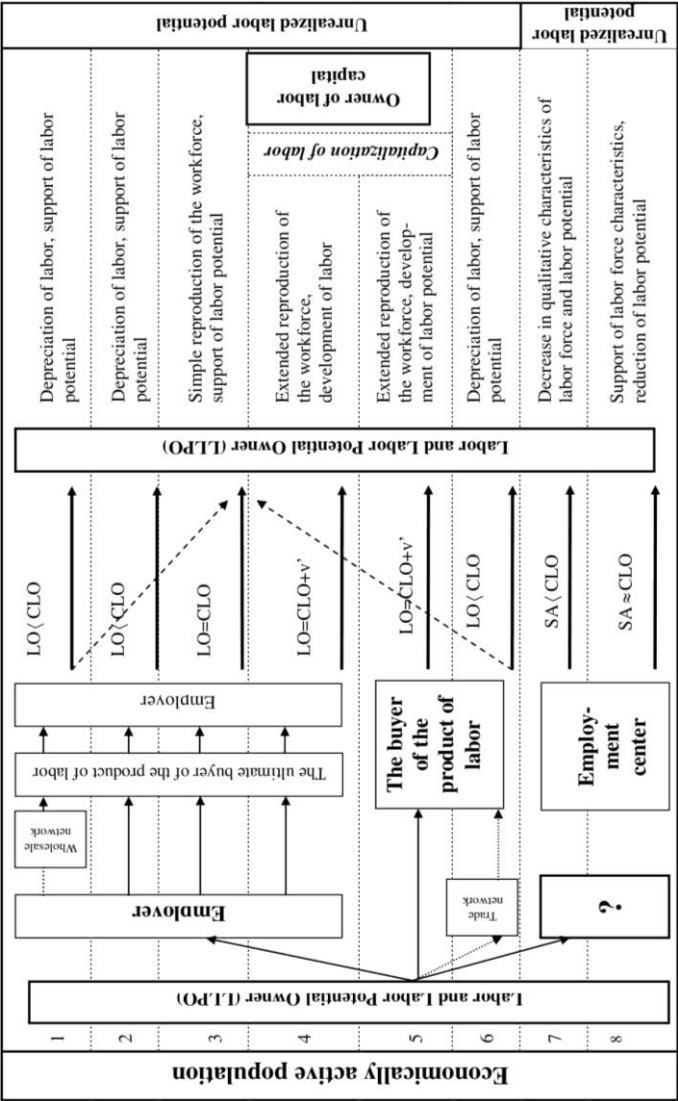


Figure 1.12.9 – Segments of the labor market of the region on the efficiency of labor potential
Source: author view.

Table 1.12.6 – Priority areas and tools for regulating labor relations for each segment of labor market

№	Subjects of labor relations	The result of labor relations	Priority areas and tools for regulating labor relations in the labor market		
			Directions	Instruments	
				organizational	economic
1	2	3	4	5	6
1	OLLP – employer	Depreciation of labor, support of labor potential	Reduction of the trade and intermediary chain, bringing the producer closer to the consumer	Creation of own trade network of producers, association to regulate the structure of the market price of the product of labor	Tax differentiation for producers and intermediaries, the abolition of VAT on the initial sale of finished products
		Simple reproduction of the workforce, support of labor potential			
2	OLLP – employer	Depreciation of labor, support of labor potential	Regulation of labor income. Improving the regulation of VFRP	Development of social partnership, signing of general, branch, regional agreements, and collective agreements	Establishing the size of the minimum labor income at a level that ensures the capitalization of labor, ensuring microeconomic flexibility of labor costs
3	OLLP – employer	Simple reproduction of the workforce, support of labor potential			
4	OLLP – employer	Extended reproduction of the workforce, development of labor potential	Employer support	Signing an agreement with regional authorities on the further development	Tax benefits, grants for additional jobs, subsidies and soft loans for expansion and development
5	OLLP – the buyer of the product of labor	Extended reproduction of the workforce, development of labor potential	Stimulating the transformation of a successful self-employed person into a “social employer”	Signing an agreement with regional authorities on the establishment of enterprises. Business education, creation of business incubators	Tax benefits, grants for job creation, subsidies and soft loans for business creation

Continuation of the table 1.12.6

1	2	3	4	5	6
6	OLLP – intermediary – buyer of the product of labor	Depreciation of labor, support of labor potential Simple reproduction of the workforce, support of labor potential	Support, development of self-employment	Development of the consumer union, creation of trade unions to regulate the market price and its structure	Establishing the maximum level of the ratio of the market price in the retail network and the cost of the product of labor, the minimum level of labor costs in the cost of production
7	OLLP – employment center	A decrease in qualitative characteristics of the labor force and labor potential	Stimulation of geographical labor mobility	Signing an agreement with the unemployed on the provision of migration services. Signing by regional authorities of interregional, intra-regional agreements on labor migration	Compilation of current and future regional balances of labor supply and demand. Interregional, intraregional labor exchange in order to balance regional labor markets. Receiving interest for services
8	OLLP – employment center	Support of labor force characteristics, reduction of labor potential	Balancing the labor market in the region. Stimulating professional labor mobility, self-employment	Improving the efficiency of regional employment centers in the field of labor market analysis, cooperation with employers, participation in the development of retraining curricula	Financing of retraining, advanced training in order to change the scope of employment. Stimulating the transition of the population from the category of unemployed to the category of self-employed

Source: author view.

Conclusions

The study allowed us to draw the following conclusions:

1. Labor is the main source of national wealth, the only active productive force that can ensure the development of the national economy. Labor productivity depends on the accumulated experience, knowledge and skills of people, ie the available human capital used in the labor market.

2. The effectiveness of the national economy is determined by the efficiency of available labor resources, the rational distribution of labor between industries and economic activities. It is important to determine the productive types of employment that provide maximum capitalization of labor with the rational use of available resources for the socio-economic development of the national economy. Important for economic development are the proportions of production of vital tangible and intangible goods and the sphere of circulation, the ratio of export- and import-oriented industries, the reproductive structure of production.

3. The situation on the labor market on the one hand depends, on the other – determines the situation on other factor markets and the market of goods and services. Certain economic laws in the labor market, such as Hicks-Marshall's first law (lower wages, which in turn reduces production costs and the cost of finished products, leads to increased consumer demand, increased production, and employment) provide for the availability of unearned income and participation in the property relations of the employed.

4. An important issue of ensuring labor efficiency in the context of creating conditions for national growth is the issue of ownership and distribution of income between the state, the owners of labor and material capital. The increase in consumption opportunities, primarily due to an increase in the share of wages in the structure of income distribution, causes inflation only in conditions of full employment. In the current conditions of development of the national economy, this will increase consumption and savings. In the case of investment, savings have a multiplier effect on the labor market.

5. The terminological disorder of determining the category of the labor market, which is manifested in the following areas:

1) through the exchange system; 2) as a set of social relations; 4) as a set of differentiated subsystems; 3) through a system of economic mechanisms, norms and institutions. In this case, human resources as a source of aggregate labor supply characterize such categories as population, economically active population, labor resources, labor potential, human capital, labor capital. The terminological ordering of labor market categories was served by the definition of the labor market in accordance with the state of the genesis of the role of man in the economic life of society.

6. The object of labor relations is defined as a non-labor force as “a set of physical and spiritual qualities possessed by the body and which are launched by it every time it produces any consumer value”, and not labor resources as a category corresponding to principle of universality of labor, and not human capital as “a set of formed and developed as a result of investment personal traits and motivations of individuals in their possession”, and labor capital as formed and effectively implemented in the labor market part of human capital that meets the needs of labor potential in present and future generations and brings added value.

7. The national labor market is defined as a system of socio-economic relations for the realization of national labor potential. It is proposed to define the national labor potential using a three-pronged approach: 1) in the past dimension – as a set of accumulated in the past knowledge, skills, abilities of the population that can be used in the national economy (qualitative characteristics of EAN); 2) in the modern dimension – the reserve for the use of knowledge, skills, abilities of the population of the country, which are not used by the national economy (able-bodied part of the economically inactive population); 3) in the future dimension – an increase in opportunities to use knowledge, skills, abilities of the population both due to qualitative changes (investment in human capital) and due to quantitative (demographic and migration policy, inclusion in the economic process of people with disabilities with modern technologies).

8. Organizational and economic mechanism of labor market regulation of Ukraine is defined as a set of legal, economic, social and organizational principles to ensure expanded reproduction and

formation of rational labor supply, its effective implementation with national growth in priority areas for the country in terms of capitalization of labor with incentive mechanism its differentiation. Cost and income approaches to the definition of labor capital, its indicator, methods of calculating and assessing the level of labor capitalization are identified.

9. The study of employment, which is a quantitative reflection of the realized labor potential and modern concepts of employment, substantiates that in the development of the national economy strategic orientation should be rational employment, which is a combination of full and effective employment and provides effective redistribution of workers between industries and regions. Full employment conceptually distinguishes between full, efficient, and rational types of employment. The ILO-recognized concept of global employment is typical of countries that are or are heading for the peak of the economic cycle.

10. The price on the labor market can be a regulator of labor supply only if economically free labor. In modern conditions, its reduction will not lead to a reduction in aggregate labor supply, but to the expansion of labor poverty, increase aggregate labor supply due to the additional workload of employees and entry into the labor market of traditionally economically inactive population. The labor market is not characterized by a high level of flexibility, the market price of labor can not in the short term to change the nature of skilled labor.

Rerences

1. Osovska G. V. (2003) Management of labor resources : [textbook] / G. V. Osovska, O. V. Krushelnytska. – K. : Кондор, 2003. – 224 с.
2. Volkova O. V. (2007) Labor market : [textbook] / Olena Valeriina Volkova. – K. : Center for Educational Literature, 2007. – 624 p.
3. Grishnova O. A. (2004) Labor economics and social-labor relations : [textbook] / O. A. Grishnova. – K. : Знання, 2004. – 535 с.
4. Bazilevich V. D. (2002) Macroeconomics : [textbook] / V. D. Bazilevich, L. O. Balastrik. – K. : Ataka, 2002. – 368 p.
5. Margareta Drzenik Hanu, Thierry Geiger. (2008) The main provisions of the Report on Ukraine's Competitiveness in 2008: Towards Economic Growth and Prosperity. – Geneva, Switzerland : World Economic Forum, 2008. – 74 p.

6. Chernyavska O. V. Organizational and economic mechanism of labor market regulation of Ukraine : dis. ... Doctor of Economics: 08.00.03 / O. V. Chernyavska; Research ek. inst. Ministry of Economy and Question. Europe. integral Ukr. – K., 2009. – 432 p.
7. Vasilchenko V. S. State regulation of employment : [textbook] / Vasilchenko V. S. – K. : KHEY, 2005. – 252 c.
8. The main indicators of the labor market in 2010-2019 (2020). State Statistics Service of Ukraine. http://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2007/rp/ean/ean_u/arh_osp_rik_u.htm.
9. Jagaryan G. G. (1995) Formation and development of the labor market in Russia / [ed. V. G. Bylova]. – M. : INION RAN, 1995. – 36 p.
10. Bylkov V. G. Marketing strategy of regulation of the regional labor market / V. G. Bylkov. – Irkutsk : Izd-vo IGEA, 2000. – 121 p.
11. Socio-economic mechanism of regulation of the labor market and wages (2001) : [monograph] / D. P. Boginya, G. G. Kulikov, V. M. Shamota, L. S. Lysogor and others. – Kyiv : Institute of Economics of the National Academy of Sciences of Ukraine, 2001. – 300 p.
12. The Constitution of Ukraine. (1997) – Kyiv : Press of Ukraine, 1997. – 50 p.
13. Law of Ukraine “On Employment” (1991) // Bulletin of the Verkhovna Rada (VVR), 1991. – № 14. – P. 170.
14. Chernyavska O. V. Organizational and economic mechanism of labor market regulation of Ukraine : [dis. ... Doctor of Economics: 08.00.03] / O. V. Chernyavska ; Research ek. inst. Ministry of Economy and Question. Europe. integral Ukr. – K., 2009. – 432 p.
15. Volkova O. V., Nosach O. B. (2006) Results of cluster analysis of regional labor markets of Ukraine // Formation of market relations in Ukraine. – 2006. – № 11 (66). – P. 105–112.
16. Volkova O. V. (2006) Organizational and economic mechanism of regulation of regional labor markets: foreign experience / O. V. Volkova // Formation of market relations in Ukraine. – 2006. – № 12. – P. 135–141.
17. Gudz P. V. (2001) Economic problems of development of resort and recreational territories / P. V. Gudz. – Donetsk : NAS of Ukraine, LLC «South-East, Ltd.», 2001. – 270 p.
18. Petyukh V. M. (2002) Theoretical and methodological bases of evaluating the effectiveness of the state employment service / V. Petyukh, L. Shchetinina // Regional aspects of development and placement of productive forces of Ukraine. – 2002. – Vip. 7. – P. 101–105.
19. Shevchenko I. B. (2003) Regulation of the regional labor market in terms of structural transformation of the economy: Abstract. Candidate of Dissertation econ. Sciences : 08.09.01 / NAS of Ukraine. Inst region. research. – Lviv, 2003. – 16 p.
20. Economic and agricultural activities of the Poltava Zemstvo (1901) – P.: Publication of the Economic Bureau of the Poltava Provincial Zemstvo, 1901. – 62 p.

1.12. Labor market regulation mechanism: methodological bases of formation and efficiency evaluation

21. Petrova I. L. (1996) Labor market: the process of segmentation: [monograph] / I. L. Petrova. – K. : УДІІУ, 1996. – 178 с.
22. Economic and agricultural activity of the Poltava zemstvo (1903) – P. : Edition of the Economic bureau of the Poltava provincial zemstvo, 1903. – 59 p.
23. Statistical Yearbook of Poltava Provincial Zemstvo for 1900. (1901) – Year five. – P. : Electric typo-lithography reception. «IA Dohman». Alexander Street, 1901. – 701 p.
24. Statistical Yearbook for 1915.(1919) – Poltava: Typo-lithography of the TV «Printing Business», 1919. – 423 p.
25. Petyukh V. M. (1999) Labor market: [teaching. aid.] / VMPetyukh. – K. : KHEY, 1999. – 288с.

1.13. СТРАТЕГІЧНЕ УПРАВЛІННЯ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИМИ КОНФЛІКТАМИ ЯК СКЛАДОВА РОЗВИТКУ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН В УКРАЇНІ

Загальнотеоретичним та практичним питанням, пов'язаних із стратегічним управлінням соціально – трудовими конфліктами, загальної практики вирішення соціально-трудових конфліктів в Україні та зарубіжних країнах, приділяли увагу такі дослідники, як М. Й. Бару, Н. Б. Болотіна, В. Я. Бурак, С. В. Гербеда, Ю. М. Гриценко, Д. І. Дєдов, І. В. Зуб, І. Я. Кисельов, В. В. Лазор, І. О. Лосиця, В. І. Миронов, О. Я. Окіс, В. П. Пастухов, П. Д. Пилипенко, В. І. Прокопенко, О. І. Процевський, С. Г. Пушкарьова, В. М. Руденко, В. О. Сафонов, Г. І. Чанишева, В. А. Шевченко, І. М. Якушев, О. М. Ярошенко та інші вчені. Проте переважають праці, в яких тематика колективних трудових спорів розглядається в загальному плані.

У публікаціях учених-правознавців М. І. Бару, В. С. Венедиктова, С. А. Голощапова, Ю. М. Гриценка, В. В. Жернакова, І. Я. Кисельова, Л. І. Лазор, А. Р. Мацюка, В. І. Миронова, А. Ю. Пашерстніка, О. І. Процевського, В. І. Прокопенка, В. М. Толкунової, Г. І. Чанишевої та інших розглядаються проблеми трудових спорів, їхня правова природа, структура, класифікація, динаміка та вирішення. Однак не з усіх питань автори дійшли спільної думки, чимало проблем залишаються невисвітленими або дискусійними. Існують і зовсім малодосліджені питання, особливо щодо поєднання теорії з надзвичайно вимогливою практикою вирішення колективних трудових спорів примирними органами.

17 листопада 1998 року відповідно до Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» [1] та на виконання Указу Президента України, з метою сприяння поліпшенню трудових відносин та запобігання виникненню колективних трудових спорів (конфліктів), їх прогнозування та своєчасного вирішення було створено державну структуру – Національну службу посередництва і

примирення (НСПП). До цього жоден державний орган не виконував подібних функцій і створення НСПП засвідчило прагнення України до побудови моделі державного устрою сучасного зразка. Таким чином, національній службі посередництва і примирення виповнилося 22 роки.

Національна служба посередництва і примирення (НСПП) є постійно діючим державним органом, створеним Указом Президента України від 17.11.1998 № 1258/98, відповідно до Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» та Рекомендації Міжнародної організації праці щодо добровільного примирення та арбітражу № 92, 1951 року.

НСПП створена за принципом аналогічних зарубіжних служб. Аналогічні служби в країнах світу існують понад 100 років. Зокрема, Федеральна служба посередництва і примирення у Сполучених Штатах Америки працює з 1917 року, Консультативна служба арбітражу та примирення у Великій Британії – з 1896 року, Національна служба посередництва у Швеції – з 1899 року.

Голова Національної служби посередництва і примирення з 31.10.2006 (Указ Президента України від 31.10.2006 № 911/2006) по теперішній час – Окіс Олександр Ярославович. Державний службовець І-го рангу, кандидат наук з державного управління, заслужений працівник освіти України.

Про результати діяльності Служби Голова НСПП звітує Президентові України. Також НСПП систематично інформує Офіс Президента України, Кабінет Міністрів України, Раду національної безпеки та оборони України, Міжнародну організацію праці та сторони соціального діалогу про стан соціально-трудових відносин в Україні, колективні трудові спори (конфлікти), страйки та акції соціального протесту. НСПП має відділення в м. Києві та усіх областях України.

Основні завдання НСПП [2]:

- сприяння взаємодії сторін соціально-трудових відносин у процесі врегулювання колективних трудових спорів (конфліктів), що виникли між ними;

- прогнозування виникнення колективних трудових спорів (конфліктів) та сприяння своєчасному їх вирішенню;
- здійснення посередництва і примирення під час вирішення колективних трудових спорів (конфліктів);
- забезпечення здійснення соціального діалогу, вироблення узгоджених пропозицій щодо розвитку соціально-економічних та трудових відносин в Україні;
- здійснення заходів із запобігання виникненню колективних трудових спорів (конфліктів);
- підвищення рівня правової культури учасників соціально-трудових відносин.

До компетенції НСПП належить [2]:

- здійснення реєстрації висунутих працівниками вимог та колективних трудових спорів (конфліктів);
- аналіз вимог, виявлення та узагальнення причин колективних трудових спорів (конфліктів), підготовка пропозицій для їх усунення;
- підготовка посередників та арбітрів, які спеціалізуються на вирішенні колективних трудових спорів (конфліктів);
- формування списків арбітрів та посередників;
- перевірка, в разі необхідності, повноважень представників сторін колективного трудового спору (конфлікту);
- посередництво у вирішенні колективного трудового спору (конфлікту);
- залучення до участі в примирних процедурах народних депутатів України, представників державної влади, органів місцевого самоврядування.

Також, відповідно до Закону України «Про соціальний діалог в Україні» від 11.01.2011 № 2862-VI на НСПП покладено функції щодо оцінки відповідності критеріям репрезентативності та підтвердження репрезентативності суб'єктів сторін профспілок та організацій роботодавців на національному, галузевому та територіальному рівнях.

Упродовж 2019 року діяльність Національної служби посередництва і примирення (далі – НСПП) була спрямована на виконання завдань, визначених законами України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)»,

із змінами, «Про соціальний діалог в Україні», Положенням про Національну службу посередництва і примирення, затвердженим Указом Президента України від 17 листопада 1998 року № 1258/98, із змінами [3.]. Так, у 2019 році НСПП сприяла вирішенню 370 колективних трудових спорів (конфліктів), що на 18,6 % більше, ніж у 2018 році (3 – на національному, 3 – на галузевому, 6 – на територіальному, 358 – на виробничому рівнях), безпосередніми учасниками яких стали майже 1,5 млн працівників 6 798 суб'єктів господарювання. Найбільшу кількість КТС(К) було зареєстровано, зокрема, на підприємствах, в установах, організаціях Львівської (96), Закарпатської (58) та Волинської (30) областей; серед видів економічної діяльності – на підприємствах, в установах, організаціях бюджетної сфери (115), машинобудування (38), транспорту (33), сфери житлово-комунального господарства (26), державного управління (25). У 370 спорах найманими працівниками було висунуто 719 вимог, що на 8,9 % більше порівняно з попереднім роком, з яких: 394 (54,8 %) – щодо невиконання вимог законодавства про працю; 193 (26,8 %) – щодо виконання колективного договору, угоди або окремих їх положень; 114 (15,9 %) – щодо встановлення нових або зміни існуючих соціально-економічних умов праці та виробничого побуту; 18 (2,5 %) – щодо укладення або зміни колективного договору, угоди. Із загальної кількості КТС(К), вирішенню яких сприяла НСПП, упродовж 2019 року було зареєстровано 193 спори (2 – на територіальному та 191 – на виробничому рівнях), що на 15 % більше, ніж у 2018 році, з яких майже чверть – з причин наявності заборгованості із виплати заробітної плати та порушення термінів виплати поточної заробітної плати. У зареєстрованих 193 КТС(К) найманими працівниками було висунуто 308 вимог, з яких: 203 (66 %) – щодо невиконання вимог законодавства про працю; 57 (19 %) – щодо виконання колективного договору, угоди або окремих їх положень; 38 (12 %) – щодо встановлення нових або зміни існуючих соціально-економічних умов праці та виробничого побуту; 10 (3 %) – щодо укладення або зміни колективного договору, угоди. За сприяння НСПП, у ході проведення примирних процедур, вирішено та знято з

реєстрації 193 спори (2 – на територіальному, 191 – на виробничому рівнях) та 303 вимоги, з яких майже дві третини – щодо невиконання вимог законодавства про працю; чверть – щодо виконання колективного договору, угоди або окремих їх положень; 14,2 % – щодо встановлення нових або зміни існуючих соціально-економічних умов праці та виробничого побуту; 1,3 % – щодо укладення або зміни колективного договору, угоди.

Загалом, упродовж 2019 року Службою [3.] проведено 5 083 примирні процедури, що на 8,5 % більше порівняно з 2018 роком, спрямовані на сприяння вирішенню КТС(К) та запобігання їх виникненню, зокрема 4 779 узгоджувальних зустрічей, 286 засідань примирних комісій та 18 засідань трудових арбітражів. У результаті заходів, здійснених НСПП у ході сприяння вирішенню КТС(К) та запобігання їх виникненню, погашено заборгованість із виплати заробітної плати в сумі 777,1 млн грн. або 68 % від загальної суми боргу (1 141,6 млн грн), що стала основною причиною виникнення спорів та конфліктних ситуацій, а ще 131,1 млн грн – знято з обліку, у зв'язку з припиненням трудових відносин між сторонами СТВ, зокрема звільненням з роботи більш як двох третин найманих працівників, які висували вимоги щодо погашення заборгованості із виплати заробітної плати. З метою запобігання виникненню КТС(К) НСПП здійснювала заходи, спрямовані на врегулювання 906 розбіжностей між сторонами СТВ у 797 конфліктних ситуаціях (8 – на територіальному, 789 – на виробничому рівнях) на 861 підприємстві, насамперед Рівненської (108), Тернопільської (73), Закарпатської (60), Донецької (55), Запорізької (53) та Хмельницької (50) областей. Підвищеним рівнем конфліктогенності відзначались підприємства, установи та організації бюджетної сфери (239 конфліктних ситуацій), будівництва (100); сфери житлово-комунального господарства (85); транспорту (66); машинобудування (56); добувної промисловості і розроблення кар'єрів (51).

За сприяння НСПП [3.] врегульовано 602 конфліктні ситуації (5 – на територіальному, 597 – на виробничому рівнях)

або 75,5 % від загальної кількості, що на 3,4 % більше порівняно з 2018 роком, та усунуто 681 розбіжність між сторонами СТВ (75,2 % від загальної кількості, що на 3,7 % більше порівняно з 2018 роком) на 663 підприємствах. Завдяки превентивним заходам НСПП лише 27 конфліктних ситуацій (1 – на територіальному рівні в закладах освіти Кіровоградської області, 26 – на виробничому рівнях) та 41 розбіжність стали предметом виникнення КТС(К). Крім того, у рамках реалізації заходів щодо сприяння поліпшенню стану СТВ та запобігання виникненню КТС(К) працівники НСПП брали участь у 524 засіданнях комісій (обласних, місцевих, районних) адміністрацій, де розглядалися, зокрема, питання погашення заборгованості із виплати заробітної плати найманим працівникам 1746 підприємств у сумі майже 2,1 млрд грн. Фахівцями НСПП вивчено об'єктивні та суб'єктивні причини конфліктогенного характеру на 479 підприємствах, з яких майже 71,4 % – комунальні та державні підприємства. Насамперед, це комунальні підприємства Хмельницької (46) та Волинської (28) областей та державні підприємства Дніпропетровської (14) та Донецької (12) областей; у розрізі видів економічної діяльності – підприємства, установи, організації бюджетної сфери (162), сфери житлово-комунального господарства (57), добувної промисловості (38), транспорту (29), професійної, наукової та технічної діяльності (25). Ретельний аналіз НСПП конфліктоутворюючих факторів (552), які в подальшому можуть призвести до виникнення КТС(К), засвідчив, що понад дві третини складають фактори щодо невиконання вимог законодавства про працю, а понад чверть – щодо встановлення нових або зміни існуючих соціально-економічних умов праці та виробничого побуту. Упродовж 2019 року НСПП сприяла зменшенню соціального напруження та пошуку взаємоприйнятних рішень між сторонами конфліктів при проведенні найманими працівниками 18 страйків та 86 акцій соціального протесту (далі – АСП), у яких взяли участь майже 43 тис. найманих працівників. Найбільші прояви протестної активності мали місце у Донецькій (7 страйків та 17 АСП), Дніпропетровській (6 страйків та 12 АСП), Львівській (1 страйк та 17 АСП) областях та

м. Києві (10 АСП). Серед видів економічної діяльності – на підприємствах, в установах, організаціях добувної промисловості і розроблення кар’єрів (43), бюджетної сфери (30).

Упродовж минулого року НСПП [3] та її відділеннями в областях організовано відповідну роботу щодо своєчасного та об’єктивного розгляду 1970 звернень громадян, листів юридичних осіб та представників об’єднань громадян без статусу юридичної особи, у яких було порушено 2179 питань, зокрема, щодо: процедури вступу та порядку вирішення КТС(К) – 637 (29 % від загальної кількості); виплати заборгованості із заробітної плати – 319 (14 %); укладення та виконання умов трудових договорів, колективних договорів, угод – 239 (11 %); організації та порядку ведення соціального діалогу, оцінки відповідності критеріям репрезентативності – 202 (9 %); звільнення з роботи, порядку вивільнення працівників та виплати розрахункових коштів при звільненні працівника – 188 (9 %); нормування та оплати праці – 169 (8 %); проведення акцій соціального протесту – 84 (4 %); інших питань – 341 (16 %).

Упродовж 2019 року НСПП [3] було проведено 62 засідання Комісій з проведення оцінки відповідності критеріям репрезентативності та підтвердження репрезентативності суб’єктів сторін профспілок і організацій роботодавців. За результатами роботи Комісій визнано репрезентативними: на галузевому рівні – 3 всеукраїнські галузеві профспілки та 4 об’єднання організацій роботодавців; на територіальному рівні – 29 обласних організацій профспілок та 4 обласні організації роботодавців. Крім того, фахівці НСПП брали активну участь у засіданнях та круглих столах Комітету Верховної Ради України з питань соціальної політики та захисту прав ветеранів, зокрема, щодо: обговорення проекту Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів щодо порядку визначення репрезентативності організацій профспілок та роботодавців в органах соціального діалогу»; обговорення шляхів ефективного, впливового та інклюзивного соціального діалогу в Україні; осучаснення законодавчого регулювання трудових відносин.

У рамках проєктів Міжнародної організації праці «Оплата праці в Україні: технічна допомога задля подолання заборгованості із заробітної плати, встановлення мінімальної зарплати та рівного винагородження» та «Інклюзивний ринок праці для створення робочих місць в Україні» фахівцями НСПП [3] взято участь в обговоренні аналізу правового регулювання питань заборгованості з виплати заробітної плати в Україні, а також у тренінгу «Медіація у трудових спорах», який проводився експертами Міжнародного тренінгового центру МОП у м. Турин. Крім того, упродовж минулого року фахівці НСПП брали активну участь у нарадах, конференціях та засіданнях круглих столів з питань розвитку соціального діалогу та законодавчого регулювання медіації в Україні, зокрема щодо обговорення проєкту Закону України «Про внесення змін до деяких законів України щодо удосконалення соціального діалогу»; перспектив імплементації в Україні положень Глави XXI Угоди про асоціацію між Україною та ЄС щодо розвитку публічних комунікацій та соціального діалогу»; обговорення законопроєкту «Про діяльність в сфері медіації», а також у підсумковому круглому столі-презентації документу «Основні засади навчання базовим навичкам медіатора», організованому ГО «Національна асоціація медіаторів України» у рамках проєкту «Забезпечення якості послуг медіації шляхом стандартизації вимог до базового навчання медіаторів».

Суттєву допомогу у питаннях підвищення рівня правової культури та поліпшення соціально-психологічного клімату в трудових колективах підприємств надають утворені Службою [3] позаштатні інституції. Так, на даний час на громадських засадах працює 412 трудових арбітрів та 112 незалежних посередників НСПП, а також в районних центрах та містах обласного значення діє 522 інформаційно-консультаційні центри НСПП. Упродовж минулого року фахівцями НСПП здійснено 32 виступи на радіо та телебаченні, підготовлено та розміщено в друкованих ЗМІ 102 публікації, організовано та проведено 602 заходи (семінари, наради, круглі столи) з питань забезпечення реалізації в Україні правового механізму вирішення

КТС(К) та здійснення соціального діалогу. З метою підвищення рівня правової культури сторін соціально-трудових відносин фахівцями НСПП прочитано 193 лекції, а також взято участь у 1350 заходах, організованих сторонами соціального діалогу та соціальними партнерами. Інформація про діяльність та практичний досвід роботи систематично висвітлюється на офіційному сайті НСПП (www.nspp.gov.ua). Загалом у 2019 році підготовлено та розміщено на офіційному сайті НСПП 1080 публікацій щодо реалізації положень законів України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» та «Про соціальний діалог в Україні».

Упродовж 2019 року Відділення НСПП у Полтавській області (створено у січні 2002 року) здійснювало моніторинг стану та динаміки соціально-трудових відносин у видах економічної діяльності та в трудових колективах з метою виявлення ознак нестабільності на доконфліктних етапах та їх усунення [4].

Ефективну роботу Відділення Національної служби посередництва і примирення в Полтавській області забезпечує висококваліфікований колектив професіоналів в наступному складі – начальник відділення НСПП в Полтавській області – Атаманюк Оксана Анатоліївна; головний спеціаліст сектора правового забезпечення – Кротова Олена Григорівна; провідний спеціаліст сектора аналітично-інформаційної роботи та прогнозування – Погуляй Олена Олександрівна [4].

Аналіз стану і динаміки соціально-трудових відносин доводить, що упродовж 2019 року на ряді підприємств Полтавщині продовжували діяти негативні чинники економічного і соціального характеру, які створювали умови для виникнення соціальної напруженості. Такими чинниками є: збитковість підприємств, обмеженість обігових коштів; несвочасна виплата та наявність заборгованості із заробітної плати; невиконання власниками вимог чинного законодавства про працю, колективних договорів; застосування на підприємствах режиму неповного робочого дня (тижня); несвочасні розрахунки замовників за виконані роботи; несвочасне надходження коштів з державного бюджету за виконані роботи або послуги; ухилення сторін від соціального діалогу та ін. [5].

Незважаючи на те, що вищевказані причини негативно впливають на стан соціально-трудових відносин, у значній частині випадків наймані працівники не наважуються висувати офіційні вимоги до роботодавця. Причинами цього є: їх побоювання втратити роботу; нерішуча позиція профспілкових органів (уповноважених представників трудових колективів); бажання роботодавців приховати проблеми своїх підприємств; використання роботодавцями важелів морального і матеріального тиску. На 01 січня 2020 р. загальна сума заборгованості з виплати заробітної плати по Полтавщині становила 51,4 млн грн, з неї 43,0 млн грн припадало на економічно активні підприємства (83,6 %). Основну частину боргу утворено на економічно-активних підприємствах м. Кременчук (34,2 %), Гадячі (31 %) та Шишацькому районі (12 %).

Аналіз Відділення [5] свідчить, що основними розбіжностями між працівниками та роботодавцями залишається заборгованість із заробітної плати, незадовільні темпи її погашення та порушення термінів виплати поточної зарплати. 94,1 % розбіжностей стану соціально-трудових відносин, усуненню яких сприяло Відділення упродовж січня-грудня 2019 року були спричинені саме заборгованістю із виплати заробітної плати та її несвоєчасною виплатою, а 5,9 % розбіжностей щодо укладання чи змін колективного договору. Відділення, відповідно до наданих повноважень, упродовж 2019 року, з метою запобігання виникненню колективних трудових спорів (конфліктів) (далі КТС (к)), сприяло врегулюванню 34 конфліктних ситуацій (виробничий рівень) на 30 підприємствах (з них в 10 структурних підрозділах). За територіальними ознаками конфліктні ситуації розподілені наступним чином: м. Полтава – 9 випадків (або 26,5 % від загальної кількості), м. Гадяч – 3 (8,8 %), м. Кременчук – 2 (5,9 %), м. Миргород – 5 (14,7 %), м. Лубни, м. Карлівка – по 1 (по 3,6 %), Полтавський, Чутівський райони – по 2 (по 7,1 %), Котелевський, Шишацький, Миргородський райони – по 1 (по 3,6 %). Основними причинами виникнення розбіжностей, що призвели до загострення стану СТВ у колективах була заборгованість із виплати заробітної плати та її несвоєчасна

виплата. Відділенням здійснювалися заходи щодо усунення 34 розбіжностей, які призвели до загострення стану СТВ, з них щодо: укладання чи зміни колективного договору (2); невиконання окремих положень колективного договору (12); невиконання вимог законодавства про працю (20). За сприяння Відділення при взаємодії з місцевими органами виконавчої влади, органами місцевого самоврядування, об'єднаннями профспілок, позаштатними фахівцями, сторонами СТВ у 2019 році попереджено виникнення 30 КТС(к).

В період ускладнення стану СТВ Відділенням [5] проводилися зустрічі з представниками трудових колективів, надавалися консультації відповідно до норм Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» та з питань законодавства про працю. Загалом упродовж січня-грудня 2019 року Відділенням було проведено 143 запобіжних примирних процедур, як із сторонами СТВ, так і з представниками органів виконавчої влади, органів місцевого самоврядування, об'єднань роботодавців та профспілок (з них: 120 узгоджувальних зустрічей та 23 робочих нарад, зустрічей). Відділенням упродовж року сприяло вирішенню 2-х зареєстрованих КТС(к), що виникли у попередні періоди, які перебувають в стадії вирішення. Кількість висунутих вимог, вирішенню яких сприяло Відділення, становила 2 одиниці щодо невиконання вимог законодавства про працю. КТС(к) спричинені порушенням (недотриманням) роботодавцями законодавства України, а саме: ст. 43 Конституції України, статей 97, 98, 102-1, 115 Кодексу законів про працю України, статей 15, 24 Закону України «Про оплату праці», норм галузевих та територіальної угод та виконання окремих положень колективних договорів. У ході сприяння вирішенню цих спорів у 2019 році Відділенням проведено 49 узгоджувальних зустрічей. Також, фахівці Відділення здійснювали моніторинг акцій соціального протесту, надавали роз'яснення сторонам соціального діалогу щодо врегулювання розбіжностей та спрямовували конфліктні ситуації виключно в правове русло. Упродовж 2019 року Відділення [5] сприяло зменшенню соціального напруження та пошуку взаємоприйнятних рішень між сторонами конфліктів

при проведенні чотирьох акцій соціального протесту, участь у яких взяли 620 осіб. Суттєву допомогу у питаннях підвищення рівня правової культури та поліпшення соціально-психологічного клімату в трудових колективах підприємств надає позаштатний актив Відділення. Так, на громадських засадах працюють 12 трудових арбітрів, в тому числі автор цього розділу та 5 незалежних посередників НСПП, а також в районних центрах та містах обласного значення діють 29 інформаційно-консультаційних центрів НСПП. Позаштатним активом НСПП здійснювалося вивчення та проводився моніторинг стану СТВ у колективах підприємств області. Так за дорученнями Відділення завідувачі ІКЦ НСПП проводили попереднє вивчення стану СТВ в окремих підприємствах області, зокрема у містах: Полтава, Гадяч, Кременчук, Лубни, Миргород та районах: Карлівському, Кобеляцькому, Котелевському, Лубенському, Полтавському, Чутівському, Шишацькому та ін. Окрім того завідувачі ІКЦ НСПП надавали консультації на місцях з питань застосування законодавства про колективні трудові спори (конфлікти) та інформували Відділення про випадки загострення стану СТВ, що виникали. Для підвищення рівня правової культури позаштатного активу НСПП Відділенням щокварталу проводилися наради-семінари. Упродовж року Відділенням підготовлено для розміщення на сайті НСПП 81 інформацію, на WEB-сторінці Відділення та інших сайтах сторін соціального діалогу 59 інформацій та 2 статті у юридично-правовій газеті ГТУЮ у Полтавській області «Правовий вісник». Представники Відділення брали участь у засіданнях нарад, колегіях, сесіях обласної ради, комісіях та робочих групах, проведенні семінарів, зборів трудових колективів та ін., де в своїх виступах інформували про призначення та завдання НСПП та підсумки її роботи. У Відділенні діє постійна «гаряча» телефонна лінія. Відділення, в межах наданих повноважень, постійно проводить прийом громадян та систематично веде консультаційно-роз'яснювальну роботу. Так, упродовж 2019 року фахівцями Відділення одержано 97 звернень громадян, з них 47 (48,5 %) щодо роз'яснень положень Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спо-

рів (конфліктів)», в тому числі 4 щодо порядку оцінки відповідності критеріям репрезентативності згідно норм Закону України «Про соціальний діалог в Україні», 45 (46,4 %) – з питань роз'яснень дотримання норм законодавства України про працю, 5 (5,1 %) – з інших питань. На особистому прийомі побувало 32 особи. На «гарячу» телефонну лінію звернулося 40 осіб, в основному з питань невиконання норм законодавства про працю, а також з інших питань. Усі звернення було оперативно розглянуті, опрацьовані та надані відповіді по суті порушених питань, в межах повноважень НСПП. Упродовж року проводилася робота по реалізації Закону України «Про соціальний діалог в Україні», зокрема: Комісією Відділення з проведення оцінки відповідності критеріям репрезентативності та підтвердження репрезентативності суб'єктів сторін профспілок і організацій роботодавців на територіальному рівні проведено 3 засідання, під час яких розглянуто пакети документів та підтверджено репрезентативність 3 суб'єктів. З метою підвищення рівня правової культури Відділенням проводилися «круглі» столи (8), семінари (14), прочитано лекції (17). З метою організації своєчасного реагування всіх зацікавлених органів, установ, організацій на вірогідні ускладнення та загострення стосунків між сторонами СТВ Відділенням в травні і листопаді підготовлено Прогноз розвитку стану СТВ, виникнення КТС (к) в області. Вони надіслані Голові НСПП, надані керівникам області, облпрофраді та об'єднанню роботодавців.

Також Відділенням [5] здійснено: комплексний аналіз стану соціально-трудових відносин на підприємствах міського електричного транспорту, де упродовж 2016-2019 років відділення НСПП в Полтавській області сприяло вирішенню колективних трудових спорів (конфліктів), запобігало їх виникненню та здійснювало заходи щодо стабілізації стану соціально-трудових відносин під час проведення найманими працівниками акцій соціального протесту, страйків; комплексний аналіз стану соціально-трудових відносин в закладах освіти, де упродовж 2016–2019 років та січня-вересня 2019 року відділення НСПП в Полтавській області сприяло вирішен-

ню колективних трудових спорів (конфліктів), запобігало їх виникненню та здійснювало заходи щодо стабілізації стану соціально-трудових відносин під час проведення найманими працівниками акцій соціального протесту, страйків. Для керівництва області упродовж року підготовлено 12 щомісячних інформацій та 3 термінові інформацій про стан СТВ на Полтавщині.

Отже, розбудова в Україні соціально-правової держави та подальше формування громадянського суспільства додали до найбільш актуальних питань стратегічного управління соціально-трудовими конфліктами проблему реформування законодавства, зокрема порядку вирішення трудових спорів та конфліктів, а також подальшого якісного розвитку соціально – трудових відносин в Україні. Так важливим завданням є гармонізація національного законодавства щодо вирішення трудових спорів з європейськими стандартами, необхідно також прийняття Закону України «Про медіацію», потребує удосконалення процедура подолання та профілактики індивідуальних трудових спорів та конфліктів, потрібно також на національному рівні регулярно розробляти та реалізувати комплексні програми та плани, щодо профілактики та подолання соціально-трудових конфліктів.

Інформаційні джерела

1. Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів): Закон України від 3 березня 1998 р. № 137/98-ВР // Закони України. Верховна Рада України. Інститут законодавства. – Київ: Інститут законодавства, 1999. – Т. 15. – С. 332–343.
2. Повноваження та завдання Національної служби посередництва і примирення [Електронний документ]. – Режим доступу: <http://www.nspp.gov.ua/home/povnovazhennya-ta-zavdannya-nspp>. – Назва з екрана.
3. Інформація про результати діяльності Національної служби посередництва і примирення за 2019 рік. Опубліковано: 20 лютого 2020 [Електронний документ]. – Режим доступу: <http://www.nspp.gov.ua/home/struktura-nspp-5/12479-informatsiia-pro-rezultaty-diialnosti-natsionalnoi-sluzhby-poserednytstva-i-prymyrennia-za-2019-rik>. Назва з екрана.
4. Відділення Національної служби посередництва і примирення у Полтавській області [Електронний документ]. – Режим доступу: <http://www.adm-pl.gov.ua/page/viddilennya-nacionalnoyi-sluzhbi-poserednictva-i-primyrennia-v-poltavskiy-oblasti-nspp-0/>. – Назва з екрана.

5. Атаманюк О. А. Інформаційний бюлетень з підсумками економічного і соціального становища Полтавській області за 2019 рік та роботи відділення Національної служби посередництва і примирення в Полтавській області у 2019 році // Відділення Національної служби посередництва і примирення у Полтавській області. Інформаційний бюлетень від 28.02.2020.
6. Підсумки роботи відділення НСПП в Полтавській області у 2019 році [Електронний документ]. – Режим доступу: <http://www.adm-pl.gov.ua/page/pidsumki-roboti-viddilennya-nspp-v-poltavskiy-oblasti-u-2019-roci>. – Назва з екрана.

1.14. Взаємодія відділення Національної служби посередництва і примирення в Полтавській області з соціальними партнерами у сфері поліпшення соціально-трудових відносин та сприяння врегулюванню колективних трудових спорів (конфліктів)

1.14. ВЗАЄМОДІЯ ВІДДІЛЕННЯ НАЦІОНАЛЬНОЇ СЛУЖБИ ПОСЕРЕДНИЦТВА І ПРИМИРЕННЯ В ПОЛТАВСЬКІЙ ОБЛАСТІ З СОЦІАЛЬНИМИ ПАРТНЕРАМИ У СФЕРІ ПОЛІПШЕННЯ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН ТА СПРИЯННЯ ВРЕГУЛЮВАННЮ КОЛЕКТИВНИХ ТРУДОВИХ СПОРІВ (КОНФЛІКТІВ)

На сьогоднішній день трансформаційні процеси в Україні супроводжуються не завжди позитивними наслідками в усіх сферах життєдіяльності суспільства – політичній, економічній, соціальній, духовній та інших. Ці моменти звісно ж призводять до виникнення соціально-політичних протиріч, збільшення рівня конфліктності, зростання соціальної напруженості в суспільстві, недовіри населення до влади. Для вирішення таких проблем необхідні ефективні легітимні механізми.

З 1998 року в Україні, відповідно до Закону України «Про порядок виникнення колективних трудових спорів (конфліктів)» від 03.03.1998 року № 137/98-ВР (далі-Закон) та Указу Президента України від 17.11.1998 № 1258/98 «Про утворення Національної служби посередництва і примирення» функціонує Національна служба посередництва і примирення (далі – НСПП) – постійно діючий державний орган, як один з суб'єктів врегулювання соціально-трудових відносин на всіх рівнях соціального партнерства. Служба сприяє вирішенню колективних трудових спорів, прогнозує та вживає заходи щодо попередження їх виникненню.

Крім того, за пропозиціями сторін соціального діалогу, відповідно до Закону України від 11.01.2011 № 2862-VI «Про соціальний діалог в Україні» на НСПП та її відділення покладено функції щодо оцінки відповідності критеріям репрезентативності і підтвердження репрезентативності суб'єктів сторін профспілок й організацій роботодавців. Відтоді Відділенням НСПП визнано такими, що відповідають цим критеріям 19 організацій профспілок та 2 організації роботодавців.

Отже, в конструкції соціально-трудових відносин (СТВ) сучасного зразка НСПП відіграє між роботодавцем і найма-

ними працівниками роль посередника, який в разі виникнення конфліктної ситуації пропонує сторонам правовий, досудовий шлях врегулювання розбіжностей за столом переговорів.

Головними завданнями Служби визначені:

- запобігання виникненню та сприяння своєчасному вирішенню колективних трудових спорів;
- здійснення посередництва і примирення при вирішенні таких спорів;
- прогнозування виникнення колективних трудових спорів.

Упродовж 20 років Національна служба посередництва і примирення сприяла вирішенню майже 2 500 колективних трудових спорів (з них врегульовано та знято 2 325, або 93 %), висунуто 5 960 вимог найманих працівників, з яких 5 580 вирішено (або 93,6 %). Із загальної кількості спорів зареєстровано 10 КТС(к) – на національному рівні (7 вирішено), 19 – на галузевому (16 вирішено), 78 – на територіальному (73 вирішено), 2 393 – на виробничому (2 229 вирішено). Залишаються не вирішеними 164 КТС(к).

Національна служба посередництва і примирення має представництва в усіх областях України.

На Полтавщині з січня 2001 року діє відділення НСПП, яке сприяє врегулюванню конфліктних ситуацій в правовий спосіб – шляхом проведення примирних процедур, забезпечення здійснення соціального діалогу, вироблення узгоджених пропозицій щодо розвитку соціально-економічних та трудових відносин в області, при цьому зберігаючи нейтральну, незалежну позицію. В разі необхідності звертається до послуг трудового арбітражу. Діючи в межах повноважень, відділення НСПП проводить прийом працюючих громадян, надає сторонам соціально-трудова відносин безкоштовну правову допомогу.

За час своєї діяльності Відділення сприяло вирішенню 77 КТС(к) (4 – на територіальному, 73 – на виробничому рівнях) на 237 підприємствах, в установах і організаціях області, безпосередніми учасниками яких стали 42 743 працівник.

1.14. Взаємодія відділення Національної служби посередництва і примирення в Полтавській області з соціальними партнерами у сфері поліпшення соціально-трудова відносин та сприяння врегулюванню колективних трудових спорів (конфліктів)

Аналізуючи висунуті вимоги найманих працівників, як в цілому так і у розрізі років видно, що переважна їх більшість стосувалася погашення заборгованості із заробітної плати та її своєчасної виплати.

Загалом було висунуто 159 вимог, з яких 107 (67,3 %) – щодо невиконання вимог законодавства про працю; 27 (17,0 %) – щодо виконання колективного договору, угоди або окремих їхніх положень; 25 (15,7 %) – щодо встановлення нових або зміни існуючих соціально-економічних умов праці та виробничого побуту.

Серед інших вимог – підвищення рівня оплати праці, запровадження встановленого законом мінімального розміру оплати праці, виконання заходів з охорони та безпеки праці, недопущення масових звільнень працівників. Мають місце вимоги щодо забезпечення прав і гарантій діяльності профспілок, продуктивної зайнятості працюючих.

В результаті, за сприяння Відділення – 76 колективних трудових спорів та 158 вимог найманих працівників врегульовано та знято з реєстрації. Результативність вирішення колективних трудових спорів складає 99,3 %.

За участі Відділення та сторін соціального діалогу відбулося 23 засідання трудового арбітражу, 184 засідань примирних комісій та понад 550 узгоджувальних зустрічей, під час яких розглядалися питання не лише виплати заборгованої заробітної плати, а й інших вимог найманих працівників, що стали причиною виникнення КТС(к).

Більшість з цих розбіжностей вдалося вирішити, але ми розуміємо, що сьогоденний стан економіки, місцевих бюджетів дають підстави для зростання соціальної напруженості та кількості конфліктних ситуацій в тих чи інших містах, районах і трудових колективах області.

Також, за цей період відділенням НСПП здійснювалися заходи щодо усунення 689 розбіжностей, які призвели до загострення стану соціально-трудова відносин у 649 конфліктних ситуацій майже на 900 підприємствах області. Відвернуто

кілька десятків страйків та інших акцій протесту економічного спрямування.

Зокрема, лише за період з 2011–2017 та 10 місяців 2018 років було проведено понад 700 узгоджувальних зустрічей з питань запобігання виникненню КТС (керуючись наказом НСПП № 08 від 28.01.2011 р.). Крім того за цей період працівниками Відділення було здійснено більше 850 вивчень та моніторингів стану СТВ у колективах з виходом та виїздом безпосередньо на підприємства, в установи, організації, що перебували в системі ЗКТС(к); підготовлено та надіслано понад 1 350 листів сторонам соціального діалогу з рекомендаціями та роз'ясненнями норм діючого законодавства та представникам органів виконавчої влади та місцевого самоврядування причетним до вирішення питань, що виникли; надавалися консультації щодо застосування положень Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)», інших нормативних документів НСПП під час зустрічей з представниками сторін СТВ та в телефонному режимі.

Отже, відділення НСПП відіграє між роботодавцем і найманими працівниками роль посередника, який в разі виникнення конфліктної ситуації, пропонує сторонам правовий, досудовий шлях врегулювання розбіжностей за столом переговорів.

Діяльність Відділення ґрунтується на взаємодії з оптимальним колом установ та посадовців від районного до обласного рівня, територіальних підрозділів центральних органів виконавчої влади, об'єднаннями роботодавців і профспілок, правоохоронними структурами, засобами масової інформації.

Зокрема, на підставі **укладених угод** про співпрацю встановлена результативна взаємодія з усіма суб'єктами, причетними до врегулювання СТВ, а саме з:

- Полтавською обласною радою професійних спілок;
- Полтавським обласним об'єднанням організацій роботодавців;

1.14. Взаємодія відділення Національної служби посередництва і примирення в Полтавській області з соціальними партнерами у сфері поліпшення соціально-трудових відносин та сприяння врегулюванню колективних трудових спорів (конфліктів)

- Головним територіальним управлінням юстиції у Полтавській області;
- Департаментом соціального захисту населення Полтавської обласної державної адміністрації;
- Департаментом соціального захисту населення та з питань АТО виконавчого комітету Кременчуцької міської ради;
- Управлінням Держпраці у Полтавській області;
- Полтавським обласним центром зайнятості.
- укладено Меморандум про співпрацю між Регіональним Центром Безоплатної Вторинної Правової Допомоги у Полтавській області.

Відділення у взаємодії з Полтавською обласною радою профспілок, Полтавською обласною об'єднаною організацією роботодавців та органами виконавчої влади і місцевого самоврядування, насамперед намагається спільно сприяти вирішенню конфліктних ситуацій та врегулюванню дестабілізаційних чинників в трудових колективах, здійснює прогнозування виникнення КТС(к) та проводить обмін інформацією щодо стану СТВ на підприємствах, установах, закладах області.

З метою підвищення рівня правової культури сторін СТВ, в рамках укладених Угод про співпрацю, працівники Відділення беруть участь в загальних зборах трудових колективів, спільних виїздах на підприємства, конференціях, президіях, семінарах, «круглих столах», робочих нарадах (711), тощо.

Втілювати намічені плани Відділенню допомагають 12 трудових арбітрів, 5 посередників НСПП та 29 завідувачів інформаційно-консультаційних центрів НСПП. Слід відмітити активну позицію у підвищенні правової культури сторін СТВ наступних представників позаштатного активу відділення, а саме – трудові арбітри НСПП: Лещенко Г. М., Боровиков О. В., Тимченко О. В., Руденко В. Б., Федотова І. І.; незалежні посередники НСПП – Олексієнко М. П., Токарева Л. Л.; зав. ІКЦ НСПП – Литовченко Л. М., Липівець К. О., Гонтар І. В., Логвін Л. М., Фролова Л. Б., Мельникова В. М., Жученко Н. В., Приходько В. М. тощо.

Зокрема, традиційно міцні зв'язки підтримує Відділення з **обласними галузевими організаціями профспілок**: «Машметал», працівників освіти і науки, культури, охорони здоров'я, хімічних та нафтохімічних галузей промисловості України, житлово-комунального господарств, агропромислового комплексу, рядом профспілкових комітетів та їх голів на підприємствах, в установах, організаціях області.

Фахівці Відділення беруть участь:

- у роботі *президій та конференцій* обласних галузевих профспілкових організацій, а саме: працівників державних установ, охорони здоров'я, культури, освіти та науки України, «Машметал», ЖКГ та в інших, а також в асоціації «Цукровик Полтавщини»;

- виступають на *семінарах*, які проводилися обласними організаціями профспілок для свого профспілкового активу (підприємств ЖКГ, АПК, «Машметал», хімічних та нафтохімічних галузей промисловості України, та інших).

Як всім відомо серед підприємств, які потребують постійної уваги, що мають складний фінансовий стан та незадовільне матеріально-технічне забезпечення є підприємства житлово-комунального господарства. Свого часу за оперативною інформацією, яка надходила до Відділення від представників обласної галузевої профспілки та арбітра НСПП Л. Мухамадієвої щодо виникнення напруження в колективах комунальних підприємств міст Полтава, Лубни, Пирятин, Хорол, Миргород, Кременчук, проводилися спільні виїзди з метою вивчення та врегулювання конфліктних ситуацій. Зокрема з виїздом на комунальні підприємства «Лубниводоканал», м. Лубни, ОКВП ВГ «Миргородводоканал», м. Миргород проведені спільні вивчення, під час яких виявлені проблемні питання щодо порушення діючого законодавства керівниками підприємств в частині виникнення заборгованості із виплати заробітної плати, а на підприємствах міст Пирятин та Хорол вирішувалися питання щодо намагання втрутитися в діяльність підприємств місцевою владою шляхом прийняття неза-

1.14. Взаємодія відділення Національної служби посередництва і примирення в Полтавській області з соціальними партнерами у сфері поліпшення соціально-трудових відносин та сприяння врегулюванню колективних трудових спорів (конфліктів)

конних рішень. Ці проблеми пізніше доводилося спільно регулювати через звернення до органів прокуратури.

Неодноразово брали участь в роботі *правління обласної організації роботодавців*. Ініціювали проведення роботи *тристороннього «круглого столу»* щодо прогнозування роботи економіки області в умовах економічної кризи та можливого її впливу на СТВ в колективах підприємств. Брали участь в роботі *комісії по розробці* Територіальної угоди між Полтавською обласною державною адміністрацією, Полтавською обласною радою, Полтавським обласним об'єднанням організацій роботодавців та Полтавською обласною радою професійних спілок, до якої були внесені пропозиції Відділення, які стосувалися саме зобов'язань сторони роботодавців.

Свого часу, за сприяння **обласної державної адміністрації** спільно з **міськими головами та головами райдержадміністрацій** Відділення *створило* інститут позаштатних фахівців (29 інформаційно-консультаційних центрів НСПП). Під час зміни голів райдержадміністрацій та їх заступників, через направлення інформаційних листів щодо сфери діяльності Відділення було збережено всі Центри НСПП. Встановлений рівень взаємодії дозволяє Відділенню без ускладнень обмінюватись з керівниками районів інформацією з питань СТВ, спільно планувати їх вивчення в колективах, проводити ротацію позаштатних фахівців тощо. За сприяння керівників облдержадміністрації та райдержадміністрацій Відділення неодноразово розміщало свої *публікації* в районних газетах та на їх сайтах.

Відділення, співпрацюючи з обласною державною адміністрацією, органами місцевого самоврядування здійснювало постійний моніторинг стану СТВ на підприємствах області, де спільно сприяло вирішенню КТС(к) та запобігало їх виникненню.

Приклади запобігання виникненню КТС(К). Так, зважаючи на те, що Законом України «Про державний бюджет України на 2016 рік» (стаття 27) видатки на фінансування закладів

професійно-технічної освіти було передано з державного на місцеві бюджети, а більшість місцевих бюджетів була прийнята відповідними місцевими радами без урахування цих видатків, в закладах профтехосвіти в порушення колективних договорів почала відбуватися затримка виплати заробітної плати, з'явилася загроза виникнення заборгованості із зарплати, стипендій та по інших платежах, а також накопичення протестного потенціалу серед найманих працівників. Відділення запропонувало департаменту освіти і науки облдержадміністрації сприяння в поліпшенні трудових відносин у закладах та *ініціювало проведення* відповідної наради в облдержадміністрації. Відтак, Відділенням, з метою упередження протестних настроїв, проводився *моніторинг* стану СТВ у 37 таких закладах, який обговорювався на нарадах обласної державної адміністрації. Слід зауважити, що даний моніторинг здійснювався за безпосередньої участі зав. ІКЦ НСПП (Миргородського, Гадяцького, Кременчуцького, Лубенського районів) та інформації від голів первинних профспілкових організацій закладів профтехосвіти. Він показав, що розпорядники відповідних місцевих бюджетів здебільшого впоралися з новими видатками, затримка з виплатою заробітної плати найманим працівникам мала місце лише в *професійно-технічному училищі № 44, м. Миргород та Гадяцькому аграрному училищі, м.Гадяч.*

3 серпня 2017 року на обліку Відділення в системі ЗКТС(к) перебувало *інфекційне відділення Кременчуцької міської дитячої лікарні, м. Кременчук* з питання виконання колективного договору стосовно доплати медичним працівникам, які використовують в роботі дезінфікуючі засоби, 10 % від посадового окладу. Невиконання даної умови колективного договору призвело до зростання невдоволення у трудовому колективі. Комплекс заходів, що був здійснений Відділенням та сторонами, причетними до його вирішення дозволив зменшити напругу у колективі. Так з метою недопущення загострення стану СТВ у структурному підрозділі закладу охорони здоров'я Відділенням проводилися узгоджувальні зустрічі,

1.14. Взаємодія відділення Національної служби посередництва і примирення в Полтавській області з соціальними партнерами у сфері поліпшення соціально-трудових відносин та сприяння врегулюванню колективних трудових спорів (конфліктів)

сторонам конфлікту надавалися роз'яснення норм законодавства. Також Відділенням направлені звернення до Кременчуцького міського голови та Департаменту охорони здоров'я Полтавської облдержадміністрації, в яких було рекомендовано долучитися до вирішення проблеми і сприяти відновленню трудових прав найманих працівників. Відбувалися неодноразові робочі зустрічі начальника Відділення з першим заступником голови Полтавської ОДА та директором Департаменту охорони здоров'я Полтавської ОДА, під час яких обговорювалися питання по даній медичній установі та вжиття спільних заходів щодо запобігання потенційним конфліктним ситуаціям в інших закладах охорони здоров'я області. Як результат своєчасного реагування на листи Відділення, управлінням охорони здоров'ям. Кременчук була створена комісія, яка провела перевірку в закладі з зазначеного питання. В підсумку, закладу з місцевого бюджету були виділені додаткові кошти, це дало можливість погасити заборгованість по виплаті 10 % надбавки за роботу з дезінфікуючими засобами не лише в інфекційному відділенні, а й по всій лікарні, що й сприяло стабілізації стану СТВ у колективі.

Інший приклад вирішення КТС(К). У квітні 2015 року Відділенням були зареєстровані КТС(к) у чотирьох дитячо-юнацьких спортивних школах (далі ДЮСШ): з веслування на байдарках і каное, «Молодь», «Юність-1» та «Авангард» Полтавської обласної організації фізкультурно-спортивного товариства «Україна» (розпорядження НСПП від 09.04.2015 року №090-р; розпорядження НСПП від 20.04.2015 року № 093-р; розпорядження НСПП від 21.04.2015 року № 094-р; розпорядження НСПП від 22.04.2015 року № 096-р;). В кожному закладі найманими працівниками було висунуто по дві вимоги, які стосувалися виплати зарплатної заборгованості та своєчасності виплати поточної заробітної плати відповідно до укладених колективних договорів.

Проаналізувавши передумови виникнення трудового конфлікту, та враховуючи несвоечасні (неефективні) дії місце-

вих органів виконавчої влади, Відділення звернулося до голови обласної державної адміністрації з докладним листом щодо зростання соціального напруження в ДЮОШ, яка утворилася після припинення фінансування цих закладів Фондом соціального страхування з тимчасової втрати працездатності, а також через відсутність на обласному рівні рішення щодо розмежування видатків на утримання закладів між місцевими бюджетами. Було проведено ряд робочих зустрічей із представниками органів державної влади, під час яких відбулося обговорення алгоритму вирішення вимог учасників даних КТС(к). При цьому Відділення поінформувало, що утримує найманих працівників від проведення незаконних акцій соціального протесту. Відтак, за ініціативи та сприяння Відділення у *квітні 2015 року* відбулося засідання уповноважених представників сторін КТС(к) чотирьох ДЮОШ (42 особи) за участі заступника голови облдержадміністрації, заступника голови обласної ради, директора департаменту фінансів облдержадміністрації, заступника Полтавського міського голови, представників інших причетних до цієї проблематики установ. Представники обласної державної адміністрації та обласної ради наголосили, що в терміновому порядку готується рішення сесії обласної ради щодо погашення заборгованості із зарплати за рахунок обласного бюджету, а також доповіли про практичні кроки щодо подальшого утримання закладів. В підсумку було домовлено про участь представників ДЮОШ у засіданнях профільної постійної комісії обласної ради щодо подальшого утримання закладів. А представники ДЮОШ, в свою чергу, *відмовилися 28 та 30 квітня 2015 року від проведення акцій соціального протесту*. Відтак, за сприяння Відділення та у взаємодії всіх причетних представників органів влади вимоги у КТС(к) були зняті з реєстрації розпорядженнями НСПП, як вирішені в усіх чотирьох закладах.

Відділення для ефективної реалізації та застосування норм Закону, досягнення бажаного результату при врегулюванні вимог найманих працівників надавало сторонам СТВ

1.14. Взаємодія відділення Національної служби посередництва і примирення в Полтавській області з соціальними партнерами у сфері поліпшення соціально-трудових відносин та сприяння врегулюванню колективних трудових спорів (конфліктів)

консультації та рекомендації відповідно до положень та інструкцій НСПП, що вплинуло на поліпшення СТВ в колективах ДЮОШ. Зокрема, за участі представників Відділення відбулося засідань примирних комісій (по 3 в кожному КТС(к), всього 12). Відділенням проведено ряд узгоджувальних зустрічей (42) з представниками сторін КТС(к) та органів причетних до вирішення проблемних питань; направлялися листи (24) сторонам конфлікту та керівникам відповідних інстанцій.

Також під час здійснення **роботи з прогнозування** працівники Відділення проводять зустрічі з представниками головних управлінь облдержадміністрації, в ході яких з'ясовують і обговорюють основні проблеми в галузях та на підприємствах, можливі шляхи їх вирішення. Існує практика обговорення Прогнозу з керівництвом облдержадміністрації, який надається голові обласної ради, головам об'єднань роботодавців та профспілок, керівникам галузевих управлінь облдержадміністрації та іншим.

У практиці Відділення застосовується щомісячне інформування про стан СТВ в області, а також в разі загострення стану СТВ у колективах здійснюється термінове інформування облдержадміністрації, обласної ради, облпрофради, інших причетних організацій і установ, що дозволяє оперативно реагувати на ускладнення та підтримувати рівень взаємодії.

Працівників Відділення *постійно запрошують* на пленарні засідання обласної ради, колегії облдержадміністрації, наради, регіональної ради професійної освіти (стейкхолдерів), є членами координаційних груп та комісій з питань погашення заборгованості із заробітної плати **(315)**.

Зокрема, спільно з Департаментом соціального захисту населення Полтавської обласної державної адміністрації; Департаментом соціального захисту населення та питань АТО виконавчого комітету Кременчуцької міської ради; Управлінням Держпраці у Полтавській області, в рамках укладених угод проводяться *робочі наради*, на яких обговорюються ситуації на підприємствах де простежується ускладнення стану

СТВ. В різні роки, в складі робочих груп, проводилися *спільні перевіри та заходи*, на яких приймалися рішення щодо вирішення проблемних питань, що виникали на підприємствах області.

Окремо хочу відмітити співпрацю з **Головним територіальним управлінням юстиції** у Полтавській області, де завдяки якій Відділення є членом міжвідомчої координаційно-методичної ради з правової освіти населення при обласній державній адміністрації (МКМР). Завдяки цьому Відділення посилює співпрацю з закладами освіти. Так, для поширення правових знань майбутнім працівникам різних галузей **укладено угоди про співпрацю з навчальними закладами** між Відділенням та:

- кафедрою управління персоналом і економіки праці вищого навчального закладу Укоопспілки «Полтавський університет економіки і торгівлі»;

- Навчально-науковим інститутом фінансів, економіки та менеджменту Полтавського національного технічного університету імені Юрія Кондратюка;

- Полтавським юридичним інститутом Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого;

- Коледжем управління, економіки і права Полтавської державної аграрної академії, в яких впроваджено проведення виступів працівників Відділення на семінарах, «круглих столах», конференціях з *лекціями*, де студентам доноситься інформація про основні напрямки діяльності НСПП та Відділення.

Представники Відділення входили до *робочої групи* по проведенню спільних комплексних перевірок стану правової роботи. Це дає можливість проводити зустрічі та семінари з найманими працівниками, під час яких популяризувати роботу Відділення та органів юстиції по впровадженню Всеукраїнської правопросвітницької програми «Я МАЮ ПРАВО!». Хочу відмітити, що завдяки тісній співпраці з органами юстиції були розроблені та випущені три буклети щодо основної діяльності НСПП.

1.14. Взаємодія відділення Національної служби посередництва і примирення в Полтавській області з соціальними партнерами у сфері поліпшення соціально-трудових відносин та сприяння врегулюванню колективних трудових спорів (конфліктів)

Також Відділення є постійним учасником *семінарських занять при ГТУЮ* для працівників юридичних служб м. Полтави та області.

На пропозицію керівництва юстиції в 2017 році Відділення прийняло участь в *реалізації Програми* правової освіти населення на 2016–2020 роки, затвердженої рішенням сьомої сесії сьомого скликання Полтавської обласної ради від 29.04.2016 № 91 та в рамках всеукраїнського просвітницького проекту «Я маю право!». Так *спільно* з Головним територіальним управлінням юстиції у Полтавській області *було розроблено три види буклетів* з методичними рекомендаціями, які окреслюють порядок застосування Законів України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» та «Про соціальний діалог в Україні».

З метою підвищення правової обізнаності державних службовців Відділення *проводить лекції* у Полтавському обласному центрі перепідготовки та підвищення кваліфікації працівників органів державної влади, органів місцевого самоврядування, державних підприємств, установ і організацій.

В інформаційному забезпеченні своєї діяльності в різні роки Відділення співпрацювало з газетами «Вечірня Полтава», «Зоря Полтавщини», щомісячною юридично-інформаційною газетою ГТУЮ «Правовий вісник» та свого часу спеціальним виданням «Юстиніан», сайтом «Новини Полтавщини» (в електронному вигляді), обласною профспілковою газетою «Довір'я», де чільне місце в публікаціях, виступах і повідомленнях працівників Відділення займали теми, спрямовані на підвищення рівня правової культури полтавців та просування в територіальних громадах області ідеології НСПП. Крім цього, разом з обласною газетою «Полтавський вісник» традиційно двічі на рік проводяться сеанси «гарячих» телефонних ліній з метою отримання інформації від найманих працівників про наявність дестабілізаційних чинників на підприємствах та надання роз'яснень, рекомендацій і консультацій для їх вирішення.

З метою поширення інформації серед широкого кола найманих працівників підприємств, установ, організацій Відділення систематично висвітлює у місцевих засобах масової інформації матеріали щодо своєї діяльності та Служби в цілому. Керівниками Відділення в різні роки надавалися *інтерв'ю* Полтавській телевізійній студії «Місто» та обласній державній телерадіокомпанії «Лтава» з висвітленням призначення НСПП й практики роботи Відділення по сприянню вирішенню КТС(к).

Упродовж 2020 року Відділення сприяло вирішенню трьох КТС(К), на виробничому рівні, між найманими працівниками і адміністрацією:

- фізичної особи-підприємця Підтоптана Л. В. (знятий з реєстрації НСПП 27.05.2020 № 256-р);
- регіонального ландшафтного парку «Кременчуцькі плавні» м. Кременчук (знятий з реєстрації НСПП 10.06.2020 № 319-р);
- державного підприємства «Полтавський комбінат хлібопродуктів» м. Полтава.

Для вирішення двох останніх спорів Відділення залучило до роботи в примирних процедурах представників державної влади та органів місцевого самоврядування.

Актуальні питання розвитку соціально-трудових відносин в Україні

Згідно із ст. 2 Закону, КТС(К) – це розбіжності, що виникли між сторонами соціально-трудових відносин, щодо:

- встановлення нових чи зміни існуючих соціально-економічних умов праці та виробничого побуту;
- укладення чи зміни колективного договору, угоди;
- виконання колективного договору, угоди або окремих їх положень;
- невиконання вимог законодавства про працю.

Отже, першочерговим завданням Національної служби посередництва і примирення є сприяння взаємодії сторін соціально-трудових відносин у процесі врегулювання КТС(К), що виникли між ними.

1.14. Взаємодія відділення Національної служби посередництва і примирення в Полтавській області з соціальними партнерами у сфері поліпшення соціально-трудових відносин та сприяння врегулюванню колективних трудових спорів (конфліктів)

Фахівці відділення беруть участь на всіх етапах врегулювання колективних трудових спорів, здійснюють функції посередництва і примирення під час їх вирішення, надають консультативну допомогу представникам сторін, інформують про перебіг конфліктів та можливі наслідки тих чи інших дій сторін спору місцеві органи виконавчої влади та органи місцевого самоврядування. Все це дозволяє вести процес вирішення конфліктів у відповідності з положеннями Закону та з встановленою законодавством процедурою.

Для вирішення КТС законодавством передбачені примирні процедури, такі як примирна комісія, трудовий арбітраж (ст. 7 Закону). Як показує практика роботи Відділення – передбачені законом примирні процедури дозволяють істотно знизити рівень конфліктності на підприємстві та врегулювати спір якщо не повністю, то принаймні частково. По суті примирні процедури є механізмом соціального діалогу на рівні вирішення КТС. Через безоплатність процедури сторони КТС найчастіше віддають перевагу роботі примирної комісії. При цьому саме ця процедура дозволяє сторонам сісти за стіл переговорів, підібрати компромісні рішення, досягти домовленості про виконання вимог найманих працівників, обумовити спільне здійснення заходів, що можуть задовольнити обидві сторони.

Але кількість КТС не відповідає дійсному рівню напруги СТВ в колективах. *Серед стримуючих факторів*: відсутність у колективах лідерів, які можуть взяти на себе організаційні питання вступу в колективний трудовий спір; побоювання втратити роботу в умовах обмеженого працевлаштування; неготовність найманих працівників до тривалої цілеспрямованої роботи в рамках врегулювання колективного трудового спору, налаштованість на застосування «гучних» акцій протесту; недостатній рівень правової культури.

Слід зазначити, що в чинному Законі є ряд неврегульованих окремих питань, насамперед:

Особливої уваги ***потребує вирішення питання захисту уповноважених представників найманих працівників.*** Ще до

офіційного отримання статусу, члени уповноваженого представницького органу займаються роз'яснювальною та організаційною роботою, яка вимагає від них не тільки активної життєвої позиції, достатнього рівня знань, навичок роботи із людьми, але й громадянської сміливості і рішучості, оскільки вони ризикують залишитися без роботи. Для того, щоб члени уповноваженого представницького органу могли якісно виконувати організаційні та представницькі функції, необхідно законодавчо забезпечити їх захищеність від можливих переслідувань з боку роботодавця, гарантії збереження їх заробітку і саму можливість якісно виконувати доручення працівників (були спроби звільнити представників від найманих працівників на ПАТ «Полтавський тепловозоремонтний завод»; звільнено голову профспілки КП «Полтавська шляхово-експлуатаційна дільниця» – поновлювався в судовому порядку).

Ще одна проблема виникає у зв'язку з неврегульованістю в чинному законодавстві питання відповідальності за порушення положень Закону, в частині *відсутності механізму примусового виконання рішень примирних органів*. Дане питання відноситься до тих – коли в ході вирішення *трудовим арбітражем* КТС виносяться рішення по суті цього спору. При цьому сторонами спору була підписана угода про обов'язковість рішення трудового арбітражу, але роботодавець відмовляється виконувати рішення трудового арбітражу, посилаючись на те, що задоволення вимог найманих працівників напряму залежить від інших факторів (наприклад: фінансування з Державного та міського бюджетів). В таких випадках, лише за згодою сторін, КТС можливо тільки припинити, або він залишається на довгий час, як не врегульований.

Хотілося б також звернути увагу на деякі проблемні моменти, із якими доводиться зтикатися фахівцям Відділення в ході врегулювання КТС(К). Серед них випадки ігнорування окремими роботодавцями (або уповноваженими ними особами) вимог Закону щодо *заборони ухилятися від участі у*

1.14. Взаємодія відділення Національної служби посередництва і примирення в Полтавській області з соціальними партнерами у сфері поліпшення соціально-трудових відносин та сприяння врегулюванню колективних трудових спорів (конфліктів)

примирних процедурах (ст. 13 Закону). Зокрема, саме небажання роботодавця вести конструктивний діалог за столом переговорів, вишукувати компромісні рішення найчастіше заводить вирішення цих конфліктів у глухий кут, сприяє зростанню протестної активності найманих працівників, їх зневіреності в самій можливості ведення результативного діалогу з роботодавцем.

На жаль, сьогодні говорити про еволюцію трудових відносин в ході КТС, спричинених заборгованістю із заробітної плати, ще рано. Конфліктні ситуації, викликані такими проблемами, швидше ведуть до припинення трудових відносин та пошуку роботи в країнах Європи (КП «Полтавська шляхово-експлуатаційна дільниця», Карлівська нафтогазорозвідувальна експедиція глибокого буріння Дочірнього підприємства НАК «Надра України» «Полтавнафтогазгеологія», ПАТ «Полтавська птахофабрика»).

Для прикладу: адміністрація КП «Полтавська шляхово-експлуатаційна дільниця», нехтуючи вимогами законодавства, гальмувала процес врегулювання колективних трудових спорів (з 2013 по 2017 – 3 КТС), а саме: в момент створення примирної комісії (ігноруючи пропозиції уповноважених представників найманих працівників) та під час проведення примирної комісії (не надаючи документи, необхідні для розгляду питань на примирній комісії; неодноразово зриваючи засідання примирної комісії та відкрито погрожували представникам найманих працівників). Як бачите керівництво цього підприємства відзначилось багатьма яскравими прикладами відсутності поваги як до людини праці, так і до вимог законодавства. На жаль, **дієвих важелів впливу на таких роботодавців** чинне законодавство **не дає працівникам НСПП**. Іноді роботодавець намагаючись затягнути процедуру розгляду вимог найманих працівників та ухилитися від участі у вирішенні спору вдається до судових позовів для визнання не правомірним розпорядження НСПП про реєстрацію спору та вимагає його скасувати.

Ви знаєте, що Конституція України статтею 44 передбачає, що «Ті, хто працює, мають право на страйк для захисту своїх економічних і соціальних інтересів. Порядок здійснення права на страйк встановлюється законом з урахуванням необхідності забезпечення національної безпеки, охорони здоров'я, прав і свобод інших людей.» Саме в чинному Законі третина статей передбачає реалізацію права на страйк. Якщо в 2001 році на Полтавщині було зареєстровано 17 страйків на виробництві, то упродовж останніх десяти років – жодного. *Лише в 2017 році*, скориставшись роз'ясненнями Відділення щодо права на страйк, за позовом дирекції регіональної філії «Південна залізниця» ПАТ «Українська залізниця», в судовому порядку вирішувала питання про визнання неправомірними дій щодо страйку розпочатого *20.06.2017 року* Вільною профспілкою машиністів Локомотивного депо Кременчук з порушенням вимог чинного законодавства України та блокування транспортних комунікацій і залізничних колій при виїзді з локомотивного депо Кременчук тепловозів та електровозів. В підсумку – адміністрація здійснила певний тиск на профспілку, та відкликала свою заяву пішовши на поступки працівникам, вирішивши лише незначні питання. Це доводить те, що проблемні питання потрібно вирішувати за столом переговорів ведучи конструктивний діалог, а не йти за популістичними лозунгами. І на сьогодні Відділення відстежує ситуацію в Локомотивному депо Кременчук, де проблеми залишаються не вирішеними (до речі, як і по всій Укрзалізниці), а профспілка, на неодноразові рекомендації Відділення вирішувати розбіжності в правовий спосіб, їх ігнорує.

Між тим, практика діяльності Національної служби посередництва і примирення свідчить, що спільна робота сторін СТВ в ході примирних процедур жодного разу не призвели до ескалації конфлікту на будь-якому підприємстві, де були зареєстровані КТС, а навпроти сприяли розвитку соціального діалогу та стабілізації ситуації в колективі.

1.14. Взаємодія відділення Національної служби посередництва і примирення в Полтавській області з соціальними партнерами у сфері поліпшення соціально-трудових відносин та сприяння врегулюванню колективних трудових спорів (конфліктів)

Таким чином у різні роки вдалося відновити законність і поліпшити трудові відносини в акціонерних товариствах «АвтоКрАЗ», «Тепловозремонтний завод», «Полтавський гірничо-збагачувальний комбінат», «Хіммаш», «Полтавський хлібокомбінат», «Армапром», «Полтаваобленерго», в обласному управлінні Національного банку України, в 4 дитячо-юнацьких спортивних школах, що підпорядковані обласній організації фізкультурно-спортивного товариства «Україна»: з веслування на байдарках і каное, «Молодь», «Юність-1» та «Авангард», на ряді підприємств житлово-комунального господарства, в закладах освіти міста Лубни, Козельщинського, Котелевського, Гребінківського районів, інших підприємствах.

Наведені вище приклади свідчать, що на теперішній час для забезпечення дієвості положень Закону та ефективності примирних процедур вкрай актуальним є питання вдосконалення і посилення дієвості самого механізму врегулювання КТС, зокрема в питаннях **законодавчого забезпечення захисту уповноважених представників найманих працівників, посилення відповідальності за порушення положень Закону, забезпечення механізму примусового виконання рішень примирних органів.**

Одним із варіантів рішень цих актуальних питань може бути внесення відповідних змін до Кодексу України про адміністративні правопорушення, зокрема, внесення статей про відповідальність сторін колективного трудового спору:

- за ухилення від утворення примирних органів або від участі в примирних процедурах;

- про відповідальність сторін колективного трудового спору за невиконання рішень, досягнутих в результаті примирних процедур (примирної комісії або трудового арбітражу відповідно до законодавства);

- про відповідальність за невиконання законних вимог посадових осіб Національної служби посередництва і примирення – державного органу, що сприяє врегулюванню колективних трудових спорів (конфліктів).

Посилення відповідальності за порушення положень даного Закону здатне зміцнити значення примирних процедур, підвищити їх ефективність, поширити застосування механізму КТС.

Хочу зауважити, що на сьогодні підготовлено декілька проєктів нових Законів:

- «Про страйки і локаути» підготовлений депутатами ВРУ;

- «Про вирішення колективних трудових спорів» підготовлений фахівцями НСПП, до якого внесені всі пропозиції щодо внесення змін про посилення відповідальності за порушення положень Закону;

- «Про порядок вирішення трудових спорів», підготовлений трудовим арбітром НСПП Світлою Запарою, який враховує проведену роботу з представниками Шведсько-українського проєкту «Вирішення трудових спорів в Україні». Спільний аналіз практики вирішення трудових спорів в Україні показав відсутність цілісної ефективної системи врегулювання конфліктів та необхідність розроблення і впровадження Нової моделі вирішення трудових спорів.

Отже, який із проєктів Закону дійде до логічного прийняття покаже час.

На даний час Відділення вбачає актуальну проблему в необхідності *розвитку спільної, консолідованої соціальної відповідальності* – за спільні наслідки дій і взаємодії сторін СТВ. Це зміцнить як значення примирних процедур, підвищить їх ефективність, поширить застосування механізму КТС(к), так і поліпшить стан СТВ і забезпечить соціальну стабільність в трудових колективах.

Підсумовуючи вище зазначене, хочу відмітити, що багаторічний досвід співпраці Відділення з місцевими органами виконавчої влади, органами місцевого самоврядування, об'єднаннями роботодавців, профспілок свідчить, що своєчасність реагування на конфліктну ситуацію, яка виникає у трудовому колективі підприємства, установи, організації, ефективність та

1.14. Взаємодія відділення Національної служби посередництва і примирення в Полтавській області з соціальними партнерами у сфері поліпшення соціально-трудових відносин та сприяння врегулюванню колективних трудових спорів (конфліктів)

інтенсивність посередницьких дій, залучення, у разі необхідності представників органів виконавчої влади та органів місцевого самоврядування, є запорукою швидкого та взаємоприйнятного вирішення КТС(к), пошуку компромісних шляхів задоволення висунутих найманими працівниками вимог, попередження спалахів протестної активності та їх непередбачуваних наслідків.

Інформаційні джерела

1. Закон України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» від 03.03.1998 року № 137/98-ВР.
2. Указ Президента України від 17.11.1998 № 1258/98 «Про утворення Національної служби посередництва і примирення».
3. Закон України від 11.01.2011 № 2862-VI «Про соціальний діалог в Україні».
4. Узагальнені аналітично-інформаційні матеріали за весь період діяльності відділення НСПП в Полтавській області.

Розділ 2

**СОЦІАЛЬНО ТРУДОВІ
ВІДНОСИНИ: ПРОБЛЕМИ ТА
НАПРЯМИ УДОСКОНАЛЕННЯ
В ЗАРУБІЖНИХ КРАЇНАХ
ТА КРАЇНАХ ЄС**

2.1. МОЛОДІЖНЕ БЕЗРОБІТТЯ В УКРАЇНІ ТА ПОЛЬЩІ: ОЦІНКА МАСШТАБІВ ТА ШЛЯХИ ЗМЕНШЕННЯ

Зменшення обсягів виробництва, відмова від напівпримусових форм зайнятості внаслідок демократизації суспільства, зміна освітньої політики, збільшення конкуренції на ринку праці у поєднанні з глобалізаційними та інтеграційними процесами посилили проблеми зайнятості молодого покоління. Високий рівень безробіття, що ускладнює реалізацію прагнень молоді до економічної незалежності та здобуття власного місця у суспільстві, а також переважання настроїв серед цієї категорії населення щодо пошуку гідного місця праці поза межами своєї держави актуалізує обрану проблематику дослідження. Досвід Польщі як однієї з країн Європейського Союзу може бути корисним для використання в Україні при вирішенні проблем молодіжного ринку праці.

Причини та наслідки молодіжного безробіття, працевлаштування молодих фахівців-випускників професійних та вищих навчальних закладів, проблеми соціального захисту молоді в період ринкових трансформацій та пошук інноваційних форм зайнятості цієї категорії населення є предметом наукових досліджень багатьох вчених та практиків. Зокрема, проблеми молодіжного безробіття та зайнятості населення молодого віку розглядали Б. Бабіщ [1], К. Блащинська [1], Х. Гиренко [1], А. Колот [4], Е. Лібанова [5], К. Рибіцька, (K. Rybicka) [21], М. Розпендовські (M. Rozpędowski) [20] та інші.

Проте розуміння необхідності забезпечення економічного зростання одночасно з якісним розвитком суспільства, зміна ціннісних пріоритетів молоді, вищий від інших груп населення рівень молодіжного безробіття, практика залучення молоді до нестабільної прекарної праці практично у всіх країнах змушують органи державної влади змінювати підходи щодо регулювання державної молодіжної політики на вимогу сучасним викликам, а науковців продовжувати пошуки ефективних шляхів вирішення соціальних та економічних проблем, які пов'язані з працевлаштуванням молоді.

В Україні, відповідно до чинного законодавства [12], до молоді відносять людей віком від 14 до 35 років. У Польщі

законодавче визначення віку молодих людей відсутнє, проте більшість програм сприяння зайнятості молоді, як і в інших країнах Європейського Союзу розраховано на вікову категорію 15–24 роки, оскільки саме в цей період молоді люди отримують свою першу кваліфікацію, завершуючи навчання в одному із освітніх закладів. Також у цій країні є програми розраховані на молодь до 30 років.

Останні дослідження ринків праці України та Польщі свідчать про високий рівень молодіжного безробіття в обох країнах (рис. 2.1.1). Проте, починаючи з 2014 даний показник у Польщі мав тенденцію до зниження, а в Україні він різко підвищувався до 2017 р. (з 17,4 % у 2013 до 23,0 % у 2016 р.). Таку ситуацію можна пояснити запровадженням відповідних програм сприяння зайнятості у Польщі та скороченням у 2014–2016 рр. обсягів виробництва та кількості робочих місць в Україні. Варто зазначити, що у 2017–2018 рр. рівень безробіття серед українців 15–24 років знизився до рівня 2013 р. і становив 17,9 %, а у 2019 р. – 15,4 %, що свідчить про впровадження відповідних заходів щодо працевлаштування молоді. Детальніший аналіз рівня безробіття серед вікових груп населення 15–34 років підтверджує вищевказані тенденції. Також варто відмітити, що ще у 2013 р. у Польщі спостерігався значно вищий рівень молодіжного безробіття ніж в Україні. Очевидно, що у 2014–2019 рр. у Польщі були проведені більш дієві заходи щодо збільшення зайнятості цієї вікової категорії населення. Зменшення безробіття серед молоді України у 2017–2019 рр. пов'язане, в основному, з проведенням активної державної політики, спрямованої на детінізацію відносин у сфері зайнятості.

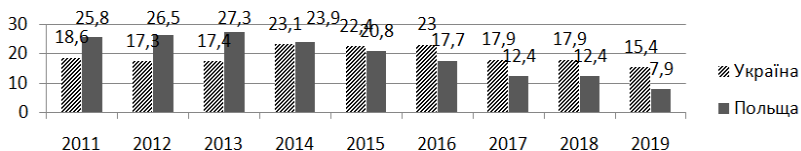


Рисунок 2.1.1 – Рівень безробіття населення у віці 15–24 роки (у % до вказаної категорії населення)

* Побудовано автором на основі даних: [2; 15; 18].

Примітка. Дані за 2018 та 2019 рік (Польща) подано за 4 квартал відповідного року.

В результаті проведеного аналізу виокремлено низку причин високого рівня безробіття серед молоді, які є притаманними для України та Польщі. Серед них [6, с. 28]:

- скорочення або ослаблення митних бар'єрів для імпорتنих товарів, що призвело до збільшення обсягів окремих іноземних товарів, одночасно зменшуючи замовлення на продукти вітчизняного виробництва;

- невідповідність освітньої політики потребам сучасного ринку праці;

- збільшення чисельності безробітних працездатного віку, які мають певний досвід роботи;

- надто високі вимоги молодих людей до умов та рівня оплати праці; недостатність практичних навиків, вмінь та знань молодих людей відповідно до потреб роботодавців.

Погоджуючись із твердженням колективу авторів під керівництвом Е. Лібанової [5, с. 1], збільшення рівня молодіжного безробіття в Україні зумовлено також: недостатньою ефективністю державної політики щодо дотримання стандартів соціально-трудових відносин, професійної орієнтації та соціальної підтримки молоді з низькою кваліфікацією, системи освіти та підготовки кадрів, а також розвитку підприємництва; сподіваннями молодих людей у вирішенні власних проблем значною мірою на допомогу «третьох осіб» (батьків, друзів, держави).

Проблема молодіжного безробіття є актуальною практично для всіх країн Європейського Союзу (в середньому по ЄС – 14,9 % у 2018 р. серед вікової групи 15–24 років). Водночас, в окремих країнах цей показник є значно вищим ніж в Україні та Польщі. Так, у Греції рівень безробіття молоді у віці 15–24 років становив 39,1 % (*11 міс. 2018 р.*), Іспанії – 32,7 %, Італії – 31,9 % [19].

Зважаючи на важливість проблеми, в Європейському Союзі була розроблена і реалізована у 2010–2018 рр. Європей-

ська стратегія розвитку молоді [16]. Цим документом визначено досягнення двох основних цілей:

- забезпечення більших і рівних можливостей для молодих людей в навчанні та на ринку праці;
- наділення молодих людей ширшими соціальними повноваженнями з метою відновлення суспільства і його цінностей.

Проте реалізація Європейської стратегії розвитку молоді неможлива без імплементації її положень в національні законодавства країн ЄС. Серед інструментів імплементації слід виділити:

- структурний діалог – залучення молоді до спільного визначення пріоритетів, способів реалізації положень Стратегії;
- визначення основних засад молодіжної політики – усі проголошені заходи повинні ґрунтуватися на відповідному досвіді та знаннях ситуації щодо потреб молоді;
- працевлаштування молоді – створення умов для самореалізації та підприємницької діяльності молодих людей, їх активної участі в усіх сферах суспільного життя (соціальний захист, політика, спорт, навчання, громадська діяльність);
- молодь у Програмі дій – співпраця під час визначення цілей Європейської стратегії розвитку молоді через розширення можливостей мобільності молоді, її навчання та участі в організаціях.

Розробка та реалізація таких стратегічних документів ще раз підтверджує те, що однією з основних цінностей будь-якої держави та запорукою економічного розвитку є добре освічене, здорове, готове до нових швидкоплинних змін молоде покоління. Озброєна найсучаснішими знаннями, продуктивна і мобільна робоча сила на ринку праці, з одного боку, має свої переваги, а з іншого – певні недоліки (табл. 2.1.1), через які ускладнюється процес пошуку роботи та працевлаштування.

Таблиця 2.1.1 – Переваги і недоліки молодих людей як робочої сили на ринку праці

Переваги	Недоліки
<ul style="list-style-type: none"> - молодий вік; - наявність у багатьох 2-х та більше дипломів про вищу освіту; - знання однієї (двох, трьох-) іноземних мов (у більшості); - енергійність, ентузіазм; - відсутність звичних стереотипів у роботі; - креативність, мобільність, готовність до переїзду; - здатність витримувати сучасний ритм та інтенсивність праці, здатність фізично і психічно адаптуватися до швидких змін умов праці; - допомога та підтримка батьків (у багатьох випадках), що дає змогу виділити більше часу для пошуку роботи 	<ul style="list-style-type: none"> - відсутність досвіду роботи; - необхідність інвестицій у розвиток такої робочої сили; - володіння недостатнім набором компетенцій відповідно до потреб роботодавців; - часто завищена самооцінка щодо своїх професійних здібностей; - часто завищені вимоги до умов та оплати праці; - невміння застосувати свої знання на практиці; - небажання починати свою трудову діяльність з «низів»; - недостатня мотивація молоді до самостійного отримання знань

Важливим є розробка програм, за допомогою яких можна використовуючи переваги, нівелювати вище вказані недоліки, що сприятиме збільшенню зайнятості молодих людей.

Позитивним є те, що окремі підприємці, як в Україні так і в Польщі, вже сьогодні охочіше беруть на роботу молодь, яка не обтяжена стереотипами та негативним досвідом роботи.

Варто відмітити, що деякі програми збільшення зайнятості молоді, які реалізуються в Україні, і в Польщі є подібними. Наприклад, щодо компенсації витрат роботодавця за прийняття на роботу безробітного у віці (15–29 років у Польщі) 15–35 років в Україні. Також в Польщі, як і в Україні створюються молодіжні трудові загони та здійснюється перепідготовка безробітних на різного роду курсах, які дозволяють молодій особі отримати додаткові знання та набути нових навичок та вмінь.

Проте, на відміну від Польщі, в Україні задіяно дуже мало інформаційних ресурсів, з яких молодь могла б довідатись про існуючі програми їхнього працевлаштування. Також в Україні має місце дублювання (повторення) через певний період часу значної кількості нормативно-правових актів та неналежне обґрунтування потреби фінансових ресурсів для реалізації відповідних державних програм, що свідчить про поспішність прийняття окремих нормативно-правових актів та недостатню послідовність дій Уряду України у розробленні заходів молодіжної політики зайнятості.

Перевагою Польщі перед Україною у напрямку зменшення молодіжного безробіття є те, що молоді поляки можуть реалізувати своє право на працю у більшості країн Європейського Союзу без додаткових дозволів на працевлаштування. Сприяють вирішенню проблеми безробіття молоді і організації роботодавців, серед яких: Конфедерація польських роботодавців, Польська конфедерація приватних роботодавців, Бізнес центр Клуб (Business Centre Club). Представники цих організацій беруть участь у роботі комісій Сейму, надають експертну оцінку законопроектам, вносять пропозиції щодо поправок у законодавчі акти, що регулюють діяльність підприємств, податкового ринку й ринку праці, а також безпосередньо впливають на правові акти, що мають велике значення для державних фінансів та економіки загалом в цілому. Окрім того, в Польщі досить дієві селянські профспілки та організації, які надають підтримку молоді на відповідних сегментах ринку праці [14].

Серед ініціатив Європейського Союзу, метою яких є зменшення молодіжного безробіття, і які реалізуються в Польщі варто виділити наступні: «Молодь у русі»; «Можливості для молоді»; «Гарантії для молоді».

Програма «Молодь у русі» була схвалена у 2010 р. і передбачала створення додаткових можливостей для переміщення студентів в різні країни ЄС у пошуках роботи або навчання, додаткові можливості співпраці з європейськими

державними центрами зайнятості, створення малого бізнесу, створення європейського механізму надання студентських кредитів. Варто враховувати, що у молодих європейських фахівців, в тому числі й громадян Польщі, є можливість отримувати допомогу з безробіття в іншій країні ЄС.

Основна мета програми «Гарантії для молоді» – забезпечення всіх молодих людей у віці до 30 років (до 2016 р. – у віці до 25 років) (незалежно від того, чи зареєстровані вони на біржі праці, чи ні) привабливою пропозицією працевлаштування чи професійного навчання відповідно до індивідуальних потреб і ситуації впродовж 4 місяців після завершення навчального закладу або втрати попередньої роботи. З моменту її впровадження (2014 р.) нею скористалися більше 7 млн молодих поляків [17].

Європейська ініціатива «Гарантії для молоді» реалізується в Польщі за трьома напрямками:

- початок роботи або власного бізнесу;
- удосконалення професійних компетенцій;
- можливість реалізації молодих людей в проектах.

В рамках першого напрямку молоді люди можуть отримати інформацію про ситуацію на ринку праці у тому місці, де молода особа хоче знайти роботу. Допомогу у пошуку роботи надає служба зайнятості. Також на започаткування бізнесу молодій особі надається близько 20 тис. злотих (4,8 тис. доларів США). Якщо ж створення бізнесу вимагає більше інвестицій, молодь у Польщі може скористатися програмою «Перший бізнес – підтримка під час запуску», яка передбачає отримання кредиту під низькі відсотки (1/4 облікової ставки НБУ Польщі), а також отримання послуг безкоштовного консультування та навчання, що дозволить ефективно використовувати надані їм кошти. З 1 вересня 2019 року максимальна сума позики для відкриття бізнесу становить 96,8 тис. злотих (23,2 тис. доларів США), а для створення нових робочих місць – 29,0 тис. злотих.

В рамках другого напрямку – удосконалення професійних компетентностей, особи віком до 29 років можуть скористати-

ся різними програмами навчання, включаючи професійну підготовку дорослих та аспірантуру, які фінансуються відповідним бюро зайнятості Польщі.

Для осіб віком 15–24 років пропонується стати членом Добровільного трудового загону (*Ochotnicze Hufce Pracy*), що дозволяє молодим особам не просто поєднувати навчання з роботою, а здобувати загальну освіту та набувати навиків певної професійної підготовки.

Професійна підготовка проходить у вигляді інтенсивних навчальних семінарів в Добровільному трудовому загоні або в одному із підприємств. Ставши членом вищевказаного об'єднання молода людина отримає опіку від:

- вчителя в школі, який буде відповідальним за організацію загальної освіти;
- наставника-інструктора від роботодавця, на якого покладено обов'язки щодо організації професійного навчання;
- вчителя з боку трудового загону, який стежитиме за результатами освіти молодшої людини і допомагатиме їй планувати свій час та виконання запланованих завдань.

Варто відмітити й роботу молодіжних офісів праці, в яких молодим полякам допомагають вибрати відповідну роботу серед низки пропозицій роботодавців.

Досить дієвими є і мобільні центри професійної інформації. В їхній компетенції організація безкоштовних інформаційних зустрічей у місцевості, де проживає молода людина, яка не має змоги прибути до центру зайнятості чи молодіжного офісу праці. Також професійні радники, виїжджаючи за вимогою, надають консультації щодо вибору відповідного місця праці.

Визначити молодим людям своє місце на ринку праці, вибрати професію або напрям подальшого навчання допомагають фахівці молодіжних центрів кар'єри. У цих центрах молодь має змогу взяти участь у цікавих майстер-класах, скористатися індивідуальними професійними порадами, пройти професійну підготовку, а також отримати пропозицію роботи.

Будучи офіційно зареєстрованим безробітним молоді люди у віці до 30 років можуть скористатися ваучером зайнятості. Він є гарантією компенсації частини витрат роботодавця на заробітну плату та соціальне забезпечення у разі прийняття на роботу безробітного власника ваучера [23].

Умовами отримання зазначеного ваучера є:

- мати не більше 30 років і бути офіційно зареєстрованим безробітним;
- впродовж 18 місяців з моменту набуття офіційного статусу безробітного знайти роботодавця, який готовий прийняти молоду людину на роботу.

Також досить активно в Польщі пропагується і можливість молодих людей у віці 15–29 років, які не навчаються та не працюють, взяти участь у різного роду проектах, що реалізуються по всій Польщі.

Досить поширеними є проекти для тих, хто перебував в установах опіки, надаючи, в першу чергу, перевагу:

- прийомним дітям у віці старше 15 років, які після перебування у дитячих будинках чи прийомних сім'ях, повернулися в свої рідні сім'ї;
- вихованцям дитячих будинків старше 18 років, які заснували власне домашнє господарство;
- вихованців дитячих будинків старше 18 років, які стали незалежними і мають труднощі у пошуку роботи після перебування в установах опіки.

Також участь у цих проектах можуть взяти:

- матері, які перебували під вартою (після виходу з відповідних закладів) та ті, які мешкають в будинках для одиноких матерів;
- молоді люди, які перебували в тюрмі чи в центрах утримання під вартою;
- випускники молодіжних центрів утримання під вартою і молодіжних центрів соціотерапії (через рік після виходу).

Серед інших проєктів, направлених на молодих людей в рамках гарантії працевлаштування у Польщі варто відмітити проєкти «Ідея для себе», «Рівність на ринку праці», в яких у 2015 році взяло участь близько 7,5 тис. осіб [21], а також «Від навчання до зайнятості – ESF» та «Від навчання до зайнятості – YEI», які реалізувалися у 2019 р.

У 2016 р. в Польщі почала діяти загальнодержавна програма «мінус 30», яка є схожою до запровадженої раніше програми «мінус 50». Вона направлена, в першу чергу, на підтримку підприємців, які планують залучити до роботи молоді кадри. Працевлаштовуючи за цією програмою молодого безробітного, у перший рік його роботи щомісячно роботодавець отримує від повітового (районного) відділу праці компенсацію його заробітної плати у сумі 1 850 злотих (454 дол. США). Роботодавець також отримує і компенсацію сплачених внесків за прийнятого працівника. Умовою для отримання такої допомоги є укладення контракту з працівником не менш як на два роки. При цьому у другий рік роботи молодого фахівця підприємець вже не отримує вищевказаної допомоги.

Сприяє працевлаштуванню молоді і так звана «зелена лінія для безробітних і роботодавців». Нею може скористатися будь-хто, набравши номер «19-524» або зареєструвавшись на сайті <https://zielonalinia.gov.pl/strona-glowna-31779>. За допомогою зеленої лінії для безробітних і роботодавців можна отримати інформацію про пропозиції роботи та професійної підготовки; про послуги, які надають управління праці; про можливості отримання коштів для початку чи розширення власного бізнесу.

Зелена лінія – це інформаційно-консультаційний центр служб працевлаштування, який працює за чотирма напрямками:

- автопошук;
- фабрика резюме;
- бюлетень;
- безкоштовне рекрутування працівників.

Автопошук пропонує безробітним, які зареєстровані як користувачі, інформацію про наявні пропозиції працевлаштування загалом по країні та в конкретному регіоні, а також інформацію про пропозиції можливої професійної підготовки чи перепідготовки. Користувачі можуть отримувати інформацію на вказану ними електронну пошту.

Цим інструментом можуть скористатися і зареєстровані роботодавці, для яких є доступні три види автопошуків: автопошук працівників, автопошук пропозицій підготовки та автопошук повідомлень з регіону.

Фабрика резюме. В межах цього напрямку безробітні можуть отримати кваліфіковану допомогу у створенні професійного резюме чи у його корекції, що значно підвищує їхні шанси на отримання пропозиції роботи.

Ще одним напрямом діяльності інформаційно-консультційного центру служб працевлаштування є видання чотирьох тематичних бюлетенів: для роботодавців; для тих, хто шукає роботу; для осіб, які зацікавлені поверненням до Польщі, а також загальний бюлетень. Всі види бюлетенів висилаються тим, хто підписався, з інтервалом один раз на два тижні, за винятком бюлетеня «Повернення». Він видається один раз в місяць. Важливим є те, що всі бюлетені є безкоштовними.

Також інформаційно-консультативний центр служб працевлаштування переводить безкоштовні рекрутування для зацікавлених роботодавців.

Процес рекрутування охолює:

- розміщення оголошення на безкоштовних інтернет-порталах попереднього відбору пропозицій;
- підготовка звіту про рекрутування на прохання клієнта.

Зважаючи на те, що більшість молодих людей для отримання певної інформації віддають перевагу сучасним технологіям її передавання, то «зелена лінія» є надзвичайно популярною. Також варто відмітити й те, що інформація про всі проекти, програми, які сприяють зменшенню молодіжного безро-

біття у Польщі, є доступною на відповідних інтернет-сайтах, що полегшує їх пошук.

Вагому роль у працевлаштуванні молоді відіграють і воєводські (обласні) та повітові (районні) управління праці. Воєводські управління праці надають підтримку молодим людям у віці 18–29 років, а повітові – у віці 15–29 років. Вони також розробляють певні місцеві програми в межах реалізації європейської ініціативи «Гарантії для молоді». Важливим є те, що починаючи з 2016 р. більшість програм була розрахована на молодь у віці 15–29 років (у 2015 р. – на молодь у віці 15–24 р.).

Виходячи з вище наведеного, можна стверджувати, що програми, спрямовані на збільшення зайнятості молоді у Польщі є досить дієвими, оскільки посприяли поліпшенню ситуації із зайнятістю молодих осіб на ринку праці. Так, рівень безробіття осіб у віці 15–24 роки становив на кінець 2019 р. 7,9 % і був на 12,9 відсоткових пункти (в. п.) нижче, ніж наприкінці 2015 року.

В Україні як вже зазначалось вище (див. рис. 2.1.1), у показнику рівня безробіття осіб у віці 15–24 роки за останні роки теж має тенденцію до зниження, що свідчить про посилення уваги органів влади до окресленої проблеми. Варто відмітити зменшення цього показника порівняно з 2016 р. на 7,6 в.п.

Перш за все слід відмітити, що національне законодавство України містить низку положень про забезпечення молоді першим робочим місцем, що мало б позитивно впливати на ситуацію на ринку праці. Зокрема, відповідно до статті 14 Закону України «Про зайнятість населення» молодь, яка закінчила або припинила навчання у закладах загальної середньої, професійної (професійно-технічної), фахової передвищої та вищої освіти, звільнилася із строкової військової або альтернативної (невійськової) служби (протягом шести місяців після закінчення або припинення навчання чи служби) і яка вперше

приймається на роботу має додаткові гарантії у сприянні працевлаштуванню.

Для такої категорії на підприємствах, установах та організаціях з чисельністю штатних працівників понад 20 осіб встановлюється квота у розмірі 5 відсотків середньооблікової чисельності штатних працівників за попередній календарний рік [9].

Працевлаштування молоді з інвалідністю здійснюється в межах нормативів робочих місць для забезпечення працевлаштування інвалідів, визначених згідно із Законом України «Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні».

Також відповідно до статті 26 Закону України «Про зайнятість населення», роботодавцю, який працевлаштовує на нове робоче місце за отриманою професією (спеціальністю) строком не менше, ніж на два роки молодь, яка здобула професійно-технічну або вищу освіту, та якій надано статус безробітного, щомісяця компенсується протягом одного року з дня працевлаштування фактичні витрати у розмірі єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування за відповідну особу за місяць, за який він сплачений. Проте кошти на зазначену компенсацію роботодавцям були виділені з Державного бюджету у запланованому обсязі лише у 2016 році у сумі 1 400 тис. грн. У 2017 р. із запланованих 1 400 тис. грн було профінансовано 1037,4 тис. грн (74,1 %), у 2018 р. – 0 грн (план – 800 тис. грн), а у 2019 р. – 629,4 тис. грн (78,7 %) [3].

Ще однією статтею згаданого вище Закону була передбачена державна підтримка молодих фахівців, які працевлаштовуються на селі. У разі укладення трудових договорів на строк не менш як три роки з підприємствами, установами та організаціями, що розташовані у таких населених пунктах, молодим працівникам надається житло на строк їх роботи та одноразова адресна допомога у десятикратному розмірі мінімальної заробітної плати. У разі, якщо молодий працівник

пропрацює в такому населеному пункті не менше десяти років, житло передається йому у власність. Проте на практиці ця норма не виконувалась, а в кінці 2014 р. зазначена стаття була вилучена [8] з цього законодавчого акту.

З метою розширення можливостей для підвищення конкурентоспроможності молоді на ринку праці Законом України «Про зайнятість населення» передбачено стажування студентів вищих, учнів професійно-технічних навчальних закладів у роботодавців на умовах строкового трудового договору до шести місяців. Цей період офіційно вноситься до трудової книжки та свідчитиме про набуття певного досвіду роботи.

Окрім того, Законом «Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні» передбачено, що держава забезпечує працездатній молоді надання першого робочого місця на строк не менше двох років після закінчення або припинення навчання у закладах загальної середньої, професійної (професійно-технічної), фахової передвищої і вищої освіти, завершення професійної підготовки і перепідготовки, а також після звільнення зі строкової військової або альтернативної (невійськової) служби. Дворічний строк першого робочого місця обчислюється з урахуванням часу роботи молодого громадянина до призову на строкову військову або альтернативну (невійскову) службу [12]. Цим законодавчим актом передбачається і «гарантоване надання роботи за фахом на період не менше трьох років молодим спеціалістам – випускникам державних закладів професійної (професійно-технічної), фахової передвищої та вищої освіти, потреба в яких була визначена державним замовленням» [12]. Проте ці нормативні положення не виконуються повною мірою, про що свідчить, незважаючи на сталу тенденцію до зменшення, все ще висока частка непрацевлаштованих осіб після закінчення загальноосвітніх та вищих навчальних закладів у загальній чисельності безробітних (рис. 2.1.2).

2.1. Молодіжне безробіття в Україні та Польщі: оцінка масштабів та шляхи зменшення

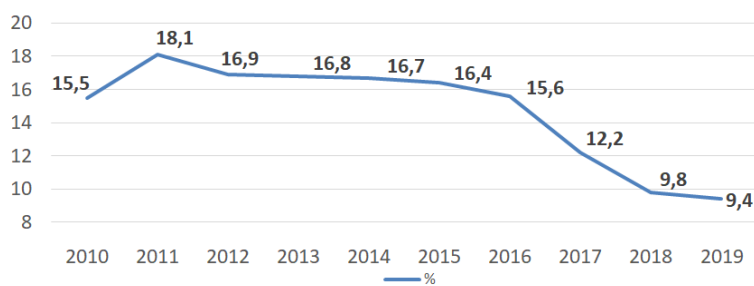


Рисунок 2.1.2 – Динаміка частки непрацевлаштованих осіб в Україні після закінчення закладів освіти

* Побудовано автором на основі [2].

Варто відмітити і прийняту у 2006 році Постанову Кабінету Міністрів, якою було затверджено нове типове положення про молодіжний трудовий загін [11]. Діяльність таких трудових загонів проходила у вільний від навчання час та орієнтована на сприяння розвитку особистісних, професійних й творчих здібностей. Протягом першого півріччя 2014 року в Україні було створено 873 молодіжних трудових загонів, участь у яких взяли 17 397 осіб [7]. В основному праця учасників молодіжних трудових загонів застосовувалась у сільському господарстві, будівництві та сфері послуг. Проте останніми роками така практика в Україні не є поширеною. Натомість у більшості областей України створено молодіжні центри праці, метою діяльності яких є вирішення питань працевлаштування молоді, забезпечення її зайнятості у вільний від навчання час, сприяння розвитку молодіжних ініціатив у трудовій сфері, перепідготовка та підвищення кваліфікації молоді.

Досить своєчасним і актуальним є створення профорієнтаційних буклетів для молоді. Вони містять ефективні інструменти для зазначеної категорії осіб, яка прагне свідомо обрати майбутню професію, а також для спеціалістів, які допомагають молоді у професійному самовизначенні.

У 2012 році Урядом була ухвалена «Програма сприяння зайнятості населення та стимулювання створення нових робочих місць на період до 2017 року», одним з пріоритетів якої є сприяння зайнятості та зменшення безробіття молоді. Водночас, в основному стратегічному документі України – Стратегії

сталого розвитку «Україна-2020», Програмі діяльності Уряду, Коаліційній угоді відсутні конкретні завдання щодо зменшення молодіжного безробіття та покращення соціального становища молоді.

Заповнила цю прогалину у законодавстві схвалена у 2015 р. Концепція Державної цільової соціальної програми «Молодь України» на 2016–2020 роки, у якій одним із очікуваних результатів є забезпечення надання підтримки молоді у працевлаштуванні та сприяння створенню для неї нових робочих місць.

Серед шести пріоритетних напрямів, які визначені у вище згаданій Концепції, виокремимо «Розвиток неформальної освіти» та «Зайнятість молоді». Передбачається, що здійснення заходів в межах цих напрямів дозволить досягти вище зазначеного очікуваного результату і сприятиме зменшенню молодіжного безробіття.

Пріоритет «Розвиток неформальної освіти» планується реалізувати за такими напрямами:

- «Молодіжний працівник», метою якого є виконання програми підготовки працівників, що працюють з молоддю, зі залученням державних службовців молодіжної сфери та представників молодіжних громадських організацій і видача зазначеним працівникам відповідних сертифікатів;

- «Молодіжні центри», що передбачає аналіз існуючої мережі установ, які працюють з молоддю, та розвиток на їх базі молодіжних центрів, виходячи з потреби конкретного регіону;

- «Молодіжне таборування». Охоплює розвиток неформальних форм роботи з молоддю шляхом організації наметових таборів у регіонах України, включаючи їх разове облаштування, без створення стаціонарних закладів;

- «Молодіжний інформаційний та навчальні портали». Мета: здійснення заходів з метою інформаційного забезпечення державної політики у молодіжній сфері та комунікацій молоді у межах України і зарубіжжя;

- «Молодіжний паспорт». Передбачає створення європейського інструменту презентації знань, досвіду і кваліфікації молодої особи для підвищення її соціальної мобільності.

На зменшення молодіжного безробіття більшою мірою цілеспрямованими є заходи, які скеровані на працевлаштування молоді (забезпечення первинної і вторинної зайнятості та самозайнятості молоді). Їх заплановано проводити у рамках реалізації пріоритету «Зайнятість молоді» за допомогою таких проектів:

- «Профорієнтація», метою якої є спрямування професійних інтересів молоді за формулою: «інформування – навчання – тестування – залучення», формування усвідомлених мотивів вибору певного виду діяльності, що забезпечить задоволення матеріальних і духовних потреб молоді;

- «Молодіжне підприємництво». Передбачає сприяння розвитку молодіжного підприємництва, самозайнятості та ефективного просування молодих людей у підприємницькому середовищі;

- «Волонтер». Мета: проведення заходів, спрямованих на залучення молоді до волонтерської діяльності;

- «Сприяння зайнятості», що має на меті сформувати та реалізувати механізм підвищення рівня зайнятості молоді шляхом сприяння її працевлаштуванню, стажуванню на робочих місцях та залученню до суспільно значущої діяльності як способу забезпечення вторинної зайнятості [13].

Зауважимо, що аналогічна державна програма була розроблена і на 2009–2015 рр. Проте через обмеженість фінансових ресурсів вона не була реалізована повною мірою.

Не оминули проблему молодіжного безробіття і при визначенні основних напрямів реалізації державної політики у сфері зайнятості населення та стимулювання створення нових робочих місць на період до 2022 року [10]. Зокрема, одним із напрямів визначено «Забезпечення розвитку інклюзивного ринку праці. Сприяння зайнятості молоді».

Таким чином погоджуємось із висновками науковців, які стверджують, що «незважаючи на доволі широкий спектр законодавчих ініціатив та нормативно-правових актів щодо забезпечення гідної праці молоді, ефективність реалізації заходів політики держави у сфері молодіжної зайнятості залишається недостатньо високою. Це пов'язано, передусім, з обмеженими фінансовими можливостями реалізації законів та ці-

льових програм з боку держави, а також недостатню активною участю соціальних партнерів у реалізації законодавчих ініціатив [5].

Також велика чисельність нормативно-правових актів, які в деякій мірі дублюються через певний період часу та неналежне обґрунтування потреби фінансових ресурсів, свідчить про поспішність прийняття окремих нормативно-правових актів та недостатню послідовність дій Уряду України у розробленні заходів молодіжної політики зайнятості.

На відміну від Польщі, в Україні задіяно дуже мало інформаційних ресурсів, з яких молодь могла б довідатись про існуючі програми їхнього працевлаштування.

Важливим напрямом у вирішенні проблем зайнятості молоді в обох країнах є створення соціальних підприємств, метою діяльності яких є «не зосередження на максимальному доході власників підприємства, а вирішення соціальних проблем і водночас отримання прибутків від цієї діяльності для реалізації будь-яких соціальних проектів» [1].

Варто зазначити, що соціальне підприємництво в Польщі і в Україні має низку спільних та відмінних рис. До спільних відносять: можливість отримувати гранти на фінансування від різних проектів міжнародних організацій та Європейського Союзу для створення соціального підприємства; поштовхом для створення соціального підприємства зазвичай виступають неприбуткові громадські організації; і в Польщі, і в Україні існують податкові пільги.

Відмінності полягають в тому, що на відміну від українського законодавства, у польському є спеціальний закон [22], що регулює функціонування соціального підприємництва. В Україні діяльність таких підприємств регулюється загальним законодавством, в якому не встановлено обмежень щодо кількості працівників. У Польщі на соціальному підприємстві може працювати від 5 до 50 людей. Інші відмінності ведення бізнесу, в тому числі і на соціальному підприємстві, полягають у рівні корупції; рівні довіри до підприємця, режиму роботи, рівні оплати праці та інші. Саме ці відмінності створюють більш сприятливі умови для зайнятості молоді у Польщі.

Виходячи з вище наведеного, приходимо до висновку, що вирішення проблеми молодіжного безробіття є актуальним завданням як для Польщі, так і для України. Проте, будучи країною Європейського Союзу та маючи набагато нижчий рівень корупції і набагато вищий обсяг ВВП, Польща має значно більше можливостей для реалізації проектів зайнятості молоді.

Зменшення молодіжного безробіття в Україні можливе за умови зниження корупції; достатньої поінформованості молоді про їхні можливості щодо працевлаштування чи продовження навчання та реалізацію дієвих програм молодіжної зайнятості. Також потребує удосконалення і процедура державного замовлення на підготовку фахівців з метою збалансування попиту і пропозиції на молодіжному ринку праці. З метою збільшення чисельності випускників вищих навчальних закладів та професійно-технічних училищ, які після завершення навчання були працевлаштовані доцільно скористатися досвідом Польщі, зокрема в частині реалізованих проектів «Ідея для себе», «Рівність на ринку праці» та інших.

Інформаційні джерела

1. Бабіщ Б. Прибуток це не тільки гроші. Соціальне підприємництво в Польщі та Україні [Електронний ресурс] / Бабіщ Б., Блащінська К., Гиренко Х. та ін. // Польсько-українська рада обміну молоддю. – Режим доступу: <http://www.oridu.odessa.ua/news/2016/11/18/broshura.pdf>. – Назва з екрана.
2. Безробітне населення (за методологією МОП) за причинами незайнятості у 2010–2019 р. [Електронний ресурс]. – Київ : Державна служба статистики України, 2020. – Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua/> – Назва з екрана.
3. Звіти про виконання Державного і місцевих бюджетів України у 2014–2019 рр. [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://www.treasury.gov.ua/main/uk/doccatalog/list?currDir=349925>. – Назва з екрана.
4. Колот А. М. Економічно активна людина у новій економіці: теоретико-методологічний аналіз трансформаційних процесів / Колот А. М., Кравчук О. І. // Ринок праці та зайнятість населення : виробничо-практичний науковий журнал. – 2015. – № 2. – С. 3–8.
5. Лібанова Е. Перехід на ринок праці молоді України / Лібанова Е., Цимбал О., Лісогор Л., Марченко І., Ярош О. – Женева : Міжнародне бюро праці, 2014. – 93 с.
6. Лопушняк Г. С. Молодіжне безробіття в Україні та Польщі: проблеми та шляхи їх вирішення. Економіка. Фінанси. Бізнес. Управління,

- матеріали І Міжнародного економічного форуму / Лопушняк Г. С., Кузьменко Г. І. ; за заг. ред. проф. А. І. Ігнатюк. – Київ, 2019. – Вип. І. – Ч. II. – 145 с. Глобальні економічні виклики та можливості у цифрову епоху». Секція кафедри № 5 «Креативна економіка та конкурентоспроможність підприємств» (23 травня 2019 р.).
7. Молодіжні трудові заgonи: довідкова інформація. Міністерство молоді та спорту України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://dsmsu.gov.ua/index/ua/material/15235>. – Назва з екрана.
 8. Про внесення змін та визнання такими, що втратили чинність, деяких законодавчих актів України [Електронний ресурс] : Закон України від 28.12.2014 № 76-VIII. – Режим доступу: <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/76-19/paran282#n282>. – Назва з екрана.
 9. Про зайнятість населення [Електронний ресурс] : Закон України від 05.07.2012 № 5067-VI. – Режим доступу: <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/5067-17>. – Назва з екрана.
 10. Про затвердження Основних напрямів реалізації державної політики у сфері зайнятості населення та стимулювання створення нових робочих місць на період до 2022 року [Електронний ресурс] : Розпорядження КМУ від 24.12.2019 р. № 1396-р. – Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1396-2019-%D1%80>. – Назва з екрана.
 11. Про затвердження Типового положення про молодіжний трудовий загін [Електронний ресурс] : Постанова Кабінету Міністрів України від 03.07.2006 № 899. – Режим доступу: <http://dsmsu.gov.ua/index/ua/material/39>. – Назва з екрана.
 12. Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні [Електронний ресурс] : Закон України від 05.02.1993 № 2998-XII із змінами та доповненнями. – Режим доступу: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/2998-12>. – Назва з екрана.
 13. Про схвалення Концепції Державної цільової соціальної програми «Молодь України» на 2016–2020 роки [Електронний ресурс] : Розпорядження Кабінету Міністрів України від 30.09.2015 р. № 1018-р. – Режим доступу: <http://www.kmu.gov.ua/control/uk/cardnpd?docid=248528402>. – Назва з екрана.
 14. Українсько-польський робітничий портал [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.ukrpraca.com>. – Назва з екрана.
 15. Aktywność ekonomiczna ludności Polski. Labour force survey in Poland (IV kwartał 2015): informacje i opracowania statystyczne, 2016. – Warszawa: Główny urząd statystyczny. – Dostęp: file:///C:/Users/Админ/Downloads/aktywnosc_ekonomiczna_ludnosci_polski_iv_kwartal_2015.pdf.
 16. EU Youth Strategy [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.ec.europa.eu/youth/policy/eu-youth-strategy_en.htm. – Назва з екрана.
 17. Gwarancje dla młodzieży: statystyka[zasobów elektronicznych] [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://gdm.praca.gov.pl/o-programie/statystyki>. – Назва з екрана.

2.1. Молодіжне безробіття в Україні та Польщі: оцінка масштабів та шляхи зменшення

18. Informacja o rynku pracy w czwartym kwartale 2019 roku (dane wstępne): informacje i opracowania statystyczne, 2020. Warszawa: Główny urząd statystyczny [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/rynek-pracy/pracujacy-bezrobotni-bierni-zawodowo-wg-bael/informacja-o-rynku-pracy-w-czwartym-kwartale-2019-roku-dane-wstepne,12,40.html>. – Назва з екрана.
19. Labour Force Survey: Eurostat, 2019 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://ec.europa.eu/eurostat/web/lfs>. – Назва з екрана.
20. Rozpędowski M. Bezrobocie wśród młodych. Jak pokolenie y radzi sobie na rynku pracy? 2016 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.money.pl/gospodarka/raporty/artykul/bezrobocie-wsrod-mlodych-jak-pokolenie-y,185,0,1932729.html>. – Назва з екрана.
21. Rybicka K. Bezrobocie młodzieży w Polsce / Edukacja w świetle przemian współczesnego rynku pracy: wybrane problemy. Studia Ekonomiczne: Uniwersytet Ekonomiczny w Katowicach, 2014. № 197. – P. 195–201.
22. Ustawa z dnia 13 czerwca 2003 r. o zatrudnieniu socjalnym (Dz.U. Nr 122, poz. 1143 z późn. zm.)
23. Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. z 2016 r. poz. 645, z późn. zm.) art. 66m [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://psz.praca.gov.pl/-/120524-ujednolicony-tekst-ustawy-z-dnia-20-kwietnia-2004-r-o-promocji-zatrudnienia-i-instytucjach-rynku-pracy>. – Назва з екрана.

2.2. СИСТЕМА ГОСУДАРСТВЕННОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ: РЕТРОСПЕКТИВНЫЙ АНАЛИЗ, СОВРЕМЕННОЕ СОСТОЯНИЕ И НАПРАВЛЕНИЯ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ

Аннотация. В статье рассматривается современное состояние государственного регулирования заработной платы и актуальные для Республики Беларусь индикаторы системы оплаты труда, перспективные с точки зрения совершенствования механизма ее регулирования.

Современное общество развивается под влиянием быстро меняющихся внешних и внутренних условий, определяющих приоритеты при формировании стратегических направлений развития государства. Одной из характеристик постиндустриального общества является плавная замена высоких технологий high-tech на высокие гуманитарные технологии high-hume, в центре внимания которых находится человек, его интеллектуальные способности и возможности. Эта уже проявляющаяся глобальная тенденция придает особую значимость человеческому потенциалу при развитии всего мирового сообщества, и Республика Беларусь здесь не исключение.

Моделирование долгосрочного развития белорусского государства традиционно основывается на сочетании краеугольных взаимоувязанных компонентов – социального, экономического и природного. Национальная стратегия устойчивого социально-экономического развития Республики Беларусь, принятая на период до 2030 года (НСУР–2030), в качестве стратегического приоритета №1 выделяет «качественное воспроизводство человеческого потенциала и эффективное его использование» [1, с. 20]. Данный постулат получил отражение в новом документе, проект которого в настоящее время активно обсуждается в обществе – НСУР-2035. Одним из концептуальных положений разрабатываемой Национальной стратегии устойчивого развития Республики Беларусь на период до 2035 года является обеспечение высокого качества жизни населения нынешнего и будущих поко-

лений. В документе ставится цель достижения достойного уровня благосостояния каждого человека, оказания адресной и всеохватывающей поддержки наиболее уязвимых групп населения. Предполагается разработка мер и механизмов для эффективной оплаты труда, сохранения покупательной способности пенсионных выплат, поддержания уровня доходов от предпринимательской деятельности, обеспечения сохранности сбережений граждан в организованных формах хранения [2].

Поставленная стратегическая цель обеспечения высоких жизненных стандартов населения может быть достигнута только на основе стабильного роста реальных денежных доходов, прежде всего, гарантированного достойного вознаграждения работнику за свой труд, и создания условий для качественной жизни в пожилом возрасте.

Основополагающая цель состоит в повышении уровня жизни населения в сочетании с ростом эффективности экономики.

В соответствии с этим в качестве ключевых задач в сфере оплаты труда и денежных доходов населения следует выделить:

- обеспечение минимальных гарантированных доходов населения;
- поддержание их денежного содержания и покупательского спроса в периоды усиления инфляции;
- достижение единства в оплате равносложного труда в различных отраслях и сферах деятельности, предоставление минимальных гарантий заработной платы по профессионально-квалификационным группам работников, усиление дифференциации по фактору сложности труда;
- перераспределение доходов субъектов хозяйствования в пользу их перспективного развития, повышение результативности труда, предупреждение резкой поляризации заработков между различными отраслями и субъектами хозяйствования;
- достижение сбалансированности экономических интересов субъектов рынка труда.

Государственное регулирование оплаты труда в Республике Беларусь осуществляется в соответствии с Конституцией Республики Беларусь, Трудовым кодексом и рядом других нормативных правовых актов. Рычагами (инструментами) государственного регулирования оплаты труда являются:

- минимальная заработная плата;
- минимальный потребительский бюджет;
- бюджет прожиточного минимума;
- индексация заработной платы;
- тарифная система и другие элементы.

Когда государство само выступает в роли нанимателя (работодателя), оно осуществляет *прямое* регулирование заработной платы. Условия труда при этом определяются нормативными актами для работников бюджетных отраслей, работников органов государственного управления, руководителей государственных организаций, с которыми заключены трудовые контракты.

Косвенное государственное регулирование заработной платы проявляется в ее налогообложении.

Минимальная заработная плата (МЗП) – это норматив, определяющий минимально допустимый уровень денежных или (и) натуральных выплат работнику нанимателем за выполненную для него работу.

В соответствии с Конвенцией международной организации труда «Об установлении минимальной заработной платы» при установлении минимальной заработной платы государство должно учитывать:

- потребности трудящихся и их семей, принимая во внимание уровень средней заработной платы в стране;
- стоимость жизни;
- социальные пособия и сравнительный уровень жизни других социальных групп;
- экономические соображения, включая требования экономического развития;

– уровень производительности и желательности достижения и поддержания высокого уровня занятости [25].

В соответствии со статьей 59 Трудового кодекса Республики Беларусь, минимальная заработная плата (месячная и часовая) – государственный минимальный социальный стандарт в области оплаты труда, который наниматель обязан применять в качестве низшей границы оплаты труда работников за работу в нормальных условиях в течение нормальной продолжительности рабочего времени при выполнении обязанностей работника, вытекающих из законодательства, локальных нормативных правовых актов и трудового договора [18].

Согласно статье 86 Трудового Кодекса, нормы труда – нормы выработки, времени, обслуживания, численности, нормированные задания – устанавливаются для работников в соответствии с достигнутым уровнем техники, технологии, организации производства и труда, а для отдельных категорий работников – также с учетом физиологических и половозрастных факторов [18]. В условиях коллективных форм организации и оплаты труда могут применяться также укрупненные и комплексные нормы.

Следовательно, при невыполнении норм труда выплаты, производимые нанимателем, могут быть и ниже минимальной заработной платы.

В соответствии с Письмом Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 14 мая 2011 г. № 03-03-14/2251П «О порядке определения размера доплаты до минимальной заработной платы», если размер начисленной заработной платы окажется ниже размера минимальной заработной платы, действующего в период, за который производится начисление заработной платы, то наниматель обязан произвести доплату до ее соответствующего размера. При этом доплата до минимальной заработной платы производится нанимателем ежемесячно.

Доплата до минимальной заработной платы не производится, если в расчетном периоде работник не выполнил установленные нанимателем месячные или часовые нормы труда, в том числе

без уважительной причины не отработал установленную норму рабочего времени (прогул, брак по вине работника и т. д.).

В составе начисленной работнику заработной платы за расчетный период, применяемой для определения размера доплаты до минимальной зарплаты, не учитывается заработная плата, начисленная при невыполнении норм выработки, браке и простое не по вине работника.

Размер месячной минимальной заработной платы устанавливается Советом Министров Республики Беларусь ежегодно с 1 января и в настоящее время по состоянию на 1.04.20 г. составляет 375 белорусских рублей (около 178 долларов США).

По данным Европейского статистического агентства Eurostat, самая низкая минимальная зарплата в Европейском Союзе (ЕС) (ниже 600 евро) наблюдается на востоке ЕС.

По состоянию на 1 января 2020 года страной с самой низкой минимальной зарплатой в ЕС (из 21 страны) была признана Болгария – 312 евро. Минимальная зарплата в Беларуси с 1 января 2020 года составляет около 160 евро.

Недалеко от Болгарии расположились Латвия (430 евро), Румыния (466 евро), Венгрия (487 евро). В Польше минимальная зарплата составляет 611 евро, в Эстонии – 584 евро, в Литве – 607 евро.

В регионах ЕС, расположенных на юге и юго-западе минимальная зарплата колеблется от 700 до 1 000 евро. В Португалии она составляет 741 евро, в Греции – 758 евро, в Словении – 941 евро, а в Испании – 1 050 евро.

Выше всего минимальная зарплата на севере и западе Европейского Союза. Здесь она находится на отметке выше 1 500 евро: например, Франция – 1 539 евро, Нидерланды – 1 636 евро. Самая высокая минимальная зарплата в Люксембурге – 2 142 евро [26].

Такие страны как Финляндия, Италия, Дания, Австрия, Кипр и Швеция не устанавливают минимальную зарплату.

Минимальный потребительский бюджет (МПБ) – денежная оценка минимальных благ и услуг, обеспечивающих

нормальное воспроизводство рабочей силы работающих и нормальную жизнедеятельность нетрудоспособных членов общества. МПБ рассчитывается на основе потребительской корзины.

Потребительская корзина – научно обоснованный, сбалансированный набор товаров и услуг, который удовлетворяет конкретные функциональные потребности человека в определенные отрезки времени, исходя из конкретных условий и особенностей, сложившихся в Республике Беларусь.

Структура потребительской корзины:

- расходы на питание;
- одежда, белье и обувь;
- лекарства, предметы санитарии и гигиены;
- мебель, предметы культурно-бытового назначения;
- жилье, коммунальные услуги;
- культурно-просветительные мероприятия, отдых;
- бытовые услуги, транспорт, связь;
- содержание детей в дошкольном учреждении;
- обязательные платежи, взносы.

МПБ пересматривается один раз в три месяца Министерством труда и социальной защиты Республики Беларусь и с 1.02.20 г. составляет 479,88 белорусских рублей для трудоспособного населения (около 228 долларов США) [11].

МПБ применяется для прогнозирования изменений уровня жизни населения, усиления социальной поддержки нуждающихся граждан, формирования системы народнохозяйственных пропорций и приоритетов, обеспечивающих поэтапное приближение потребления граждан к научно обоснованному уровню.

Кроме того, среднедушевой минимальный потребительский бюджет для семьи из четырех человек служит основой для определения права граждан на получение льготных кредитов и субсидий на строительство (реконструкцию) или приобретение жилых помещений.

Бюджет прожиточного минимума (БПМ) – стоимостная величина прожиточного минимума, а также обязательные

платежи и взносы. *Прожиточный минимум* – набор материальных благ и услуг, необходимых для обеспечения жизнедеятельности человека и сохранности его здоровья.

БПМ рассчитывается в среднем на душу населения и по основным социально-демографическим группам и раз в три месяца утверждается постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь. В настоящее время с 1.02.20 г. для трудоспособного населения он составляет 265,91 белорусских рублей (около 126 долларов США) [16].

Бюджет прожиточного минимума как социальный норматив используется для анализа и прогнозирования уровня жизни населения; оказания государственной адресной социальной помощи малообеспеченным гражданам (семьям); обоснования минимальных государственных социально-трудовых гарантий.

Бюджет прожиточного минимума в соответствии с законодательством применяется при определении размеров минимальных трудовых и социальных пенсий; надбавок, повышений к пенсиям и доплат людям старших возрастов; некоторых видов пособий и др. Он служит нормативом индексации доходов населения, выступает в качестве критерия нуждаемости при определении права граждан на государственную адресную социальную помощь в виде ежемесячного социального пособия и обеспечения продуктами питания детей первых двух лет жизни. Кроме того, бюджет прожиточного минимума применяется для исчисления других выплат и служит критерием оценки при определении права граждан на некоторые виды социальной поддержки.

В связи с инфляцией, вызванной ростом потребительских цен, производится индексация заработной платы на величину индекса потребительских цен.

Индексация заработной платы – метод компенсации уменьшения реальных доходов граждан в случае повышения цен, приводящего к снижению уровня жизни. Индексация заработной платы в Республике Беларусь производится в пределах 100 % БПМ на душу населения в том случае, если индекс цен нарастающим итогом с начала года превысит 5 %.

С 1 июня 2011 г. вступил в силу Указ Президента Республики Беларусь № 181 «О некоторых мерах по совершенствованию государственного регулирования в области оплаты труда», согласно которому коммерческим организациям и индивидуальным предпринимателям предоставлено право самостоятельно принимать решение о выборе форм и систем оплаты труда [21]. Таким образом, для коммерческих организаций единая тарифная сетка (ЕТС) перестала носить обязательный характер.

В связи с отменой с 1.01.2020 ЕТС коммерческие организации, использующие ее, должны исключить из своих локальных правовых актов ссылки на ЕТС и ввести понятие ТС (тарифная сетка, применяемая в организации).

Она может быть идентичной ЕТС, а может и отличаться.

Предоставление нанимателю права выбора определять оплату труда работников либо на основе ТС, либо без нее способствует:

- формированию рыночных стимулов для повышения инновационной активности всех субъектов хозяйствования;
- обеспечению прозрачности и простоты начисления заработной платы, устанавливая её уровень в зависимости от вклада каждого конкретного работника в конечные результаты деятельности организации, что повысит инициативу, качество и производительность труда;
- привлечению и удержанию высококвалифицированных специалистов;
- улучшению инвестиционной привлекательности для иностранных инвесторов в связи с предоставлением возможности самостоятельно определять размеры оплаты труда по категориям работников и в целом структуру системы их стимулирования;
- внедрению в республике прогрессивного мирового опыта в области мотивации оплаты труда.

Таким образом, в настоящее время законодательством Республики Беларусь для субъектов предпринимательской деятельности в области оплаты труда сняты практически все

ограничения, предоставлены широкие возможности в применении различных систем оплаты труда, в том числе и с использованием зарубежного опыта.

До 1 июня 2011 г. обязательную основу оплаты труда организаций всех правовых форм Республики Беларусь составляла тарифная система. В настоящее время тарифную систему использует около 70 % организаций реального сектора экономики.

Тарифная система представляет собой совокупность нормативных актов, при помощи которых осуществляется дифференциация и регулирование размеров заработной платы различных групп и категорий работников в зависимости от тяжести, сложности, интенсивности труда и уровня квалификации работника.

Тарифная система включает следующие элементы:

1. *Тарифная сетка* для работников коммерческих организаций и индивидуальных предпринимателей утверждена постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 11 июля 2011 г. № 67 «РЕКОМЕНДАЦИИ ПО ОПРЕДЕЛЕНИЮ ТАРИФНЫХ СТАВОК (ОКЛАДОВ) РАБОТНИКОВ КОММЕРЧЕСКИХ ОРГАНИЗАЦИЙ И О ПОРЯДКЕ ИХ ПОВЫШЕНИЯ» и носит рекомендательный характер [22].

Тарифная сетка работников организаций Республики Беларусь является инструментом тарифного нормирования оплаты труда работников и представляет собой систему тарифных разрядов и соответствующих им тарифных коэффициентов.

На ее основе с использованием других элементов тарифной системы: тарифной ставки первого разряда, Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, Единого квалификационного справочника должностей служащих, иных квалификационных справочников, устанавливается тарификация выполняемых работ, профессий (должностей).

Тарификация представляет собой процесс отнесения выполняемых работ к конкретным тарифным разрядам (профессиям, должностям) и присвоения работникам соответствующей квалификации. Порядок тарификации определяется коллективным договором, соглашением или нанимателем.

Тарифная сетка, рекомендуемая для использования в настоящее время коммерческими организациями, содержит 27 тарифных разрядов, каждому из которых соответствует коэффициент от 1 до 7,84.

Принципы построения тарифной сетки:

✓ Охват работников коммерческих организаций Республики Беларусь, использующих ее. Отнесение к категории «рабочие» осуществляется в соответствии с Единым тарифно-квалификационный справочником работ и профессий рабочих, к категории «служащие» – на основании Единого квалификационного справочника должностей служащих.

✓ Тарификация профессий рабочих и должностей служащих по принципу сложности выполняемых работ и функций. Установление конкретных разрядов производится нанимателем самостоятельно в пределах диапазона по строкам тарифной сетки.

Для рабочих принято 8 тарифных разрядов (с 1 по 8), для служащих – 15 (с 5 по 20), для руководителей организаций – 12 разрядов (с 16 по 27).

2. *Тарифная ставка первого разряда* в коммерческих организациях устанавливается собственником или вышестоящей организацией, исходя из финансовых возможностей и эффективности хозяйствования.

Обязательным условием для повышения тарифной ставки первого разряда в этих организациях является отсутствие просроченной задолженности по заработной плате, платежам в бюджет и Фонд социальной защиты населения, отсутствие просроченной кредиторской задолженности, опережение темпов роста производительности труда над темпами роста средней заработной платы.

Тарифная ставка первого разряда в организациях, включенных в Государственный реестр субъектов естественных монополий, не может превышать базового предельного норматива с учетом повышающих коэффициентов в зависимости от основного вида экономической деятельности организации (постановление Совета Министров Республики Беларусь № 1651 от 27 декабря 2004 г. с изменениями и дополнениями от 31 декабря 2015 г. № 1126). *Базовый предельный норматив* установлен в размере бюджета прожиточного минимума для трудоспособного населения. Отраслевые повышающие коэффициенты установлены в размерах от 1,1 до 1,5.

3. *Оклады и тарифные ставки.* Оклады и тарифные ставки определяются нанимателем и отражаются в локальных нормативных правовых актах (коллективный договор, трудовой договор, контракт и др.). Они могут определяться на основании, тарифной сетки, действующей в организации, или устанавливаться в фиксированных суммах (в процентах от выручки, в процентах от объема внешнеэкономической сделки, в условных единицах и др.), согласно Рекомендациям по определению тарифных ставок (окладов) работников коммерческих организаций и о порядке их повышения, утвержденным постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 11 июля 2011 г. № 67 [22].

Тарифная ставка (тарифный оклад) работника, рассчитанная по тарифной сетке, определяется путем последовательного умножения тарифной ставки первого разряда, действующей в организации, на тарифный коэффициент соответствующего тарифного разряда или кратный размер тарифной ставки первого разряда, установленный работнику по его профессии (должности), и на коэффициент повышения по технологическим видам работ, производствам, видам экономической деятельности и отраслям, Решение о применении коэффициента повышения нанимателем принимается самостоятельно.

Согласно вышеуказанному постановлению, наниматель имеет право повышать тарифные ставки и тарифные оклады работников до 300 %, формируя тем самым должностной оклад служащего или тарифную ставку рабочего.

Размеры повышения окладов должны отражаться в локальных нормативных правовых актах по конкретным должностям и за конкретные критерии (характер и специфика труда, высокий уровень ответственности, непрерывный стаж работы в отрасли и др.). Конкретный процент повышения устанавливается работнику по совокупности оснований и предусматривается в трудовом договоре (контракте).

Тарифный оклад и коэффициент руководителю устанавливается по решению собственника в зависимости от списочной численности работников организации. Тарифный разряд первого заместителя руководителя устанавливается на один разряд ниже тарифного разряда руководителя.

Надбавки, доплаты, премии и иные выплаты, предусмотренные законодательством, исчисляются исходя из тарифных ставок рабочих и должностных окладов служащих.

Применение тарифной сетки не ограничивает прав нанимателей в выборе форм, систем и размеров оплаты труда, с помощью которых заработная плата работников увязывается с конечными результатами труда, эффективностью работы организации и не устанавливает максимальные размеры их заработной платы.

4. *Квалификационные справочники рабочих и служащих. Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих (ЕТКС)* как элемент тарифной системы представляет собой комплект сборников нормативных документов, содержащих квалификационные характеристики работ и профессий, сгруппированные в разделы по видам работ в различных отраслях экономики, и требования, предъявляемые к рабочим с целью отнесения их к конкретным разрядам.

В справочниках по отраслям для каждого вида работ выделяется три раздела:

- раздел «Характеристика работ» – информация о том, что рабочий должен уметь делать;
- раздел «Должен знать», в котором приведены квалификационные требования к работам и рабочим;

– раздел «Примеры работ», в котором отражены виды работ, предназначенные к выполнению работником данной квалификации.

Согласно ЕТКС, все работы относятся к определенному разряду от 1-го до 6-го (до 7-го – в электроэнергетике, до 8-го – в черной металлургии и машиностроении). С помощью аттестационной комиссии проводится тарификация рабочих на основании наличия у них определенных профессиональных знаний и трудовых навыков.

Квалификационный уровень руководителей, специалистов и служащих определяет *Единый квалификационный справочник должностей служащих (ЕКДС)*, устанавливающий круг служебных обязанностей и объем квалификационных требований, которые предъявляются управленческому персоналу различных отраслей в соответствии с занимаемой должностью.

По каждой должности в справочниках содержится три раздела:

– раздел «Должностные обязанности», отражающий совокупность функций работника, занимающего определенную должность;

– раздел «Должен знать», в котором приведены требования к работнику в отношении специальных знаний, характерных для занимаемой должности;

– раздел «Квалификационные требования», отражающий уровень специальной подготовки работника.

Справочники разрабатываются и утверждаются Министерством труда и социальной защиты Республики Беларусь и обязательны к применению всеми субъектами экономики. В настоящее время действует 68 выпусков ЕТКС и 35 выпусков ЕКДС.

Для бюджетных организаций с 1.01.2020 г. с целью совершенствования оплаты труда их работников вносятся изменения в отдельные элементы тарифной системы в соответствии с УКАЗОМ ПРЕЗИДЕНТА РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ 18 января 2019 г. № 27 «Об оплате труда работников бюджетных организаций» [20].

С 1 января 2020 г. оплата труда работников бюджетных организаций Республики Беларусь производится на основе тарифной системы, включающей в себя базовую ставку и 18-разрядную тарифную сетку вместо ЕТС и тарифной ставки первого разряда. В соответствии с Указом, тарифная система – это система оплаты труда, основанная на дифференциации заработной платы работников различных категорий на основании тарифной сетки и базовой ставки; тарифная сетка – распределение категорий работников по профессионально-квалификационным группам и тарифным разрядам (диапазоном тарифных разрядов) с соответствующими коэффициентами; базовая ставка – это величина, используемая при исчислении окладов работников бюджетных организаций; оклад – размер оплаты труда работника за выполнение трудовой функции определенной сложности и квалификации за календарный месяц без учета стимулирующих и компенсирующих выплат, исчисляемый путем умножения базовой ставки на коэффициент тарифного разряда (кратный размер базовой ставки), установленный по должности (профессии); коэффициент тарифного разряда – величина, отражающая межразрядную дифференциацию при исчислении размеров окладов работников, определяемая как отношение коэффициентов второго и последующих тарифных разрядов к коэффициенту первого тарифного разряда.

ПОСТАНОВЛЕНИЯМИ СОВЕТА МИНИСТРОВ РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ 28 февраля 2019 г. № 138 «ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ БЮДЖЕТНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ» и от 13 декабря 2019 г. № 862 «Об установлении размера базовой ставки» с 1.01.2020 г. вводится ТАРИФНАЯ СЕТКА ДЛЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ БЮДЖЕТНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ И ИНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ, ПОЛУЧАЮЩИХ СУБСИДИИ, РАБОТНИКИ КОТОРЫХ ПРИРАВНЕНЫ ПО ОПЛАТЕ ТРУДА К РАБОТНИКАМ БЮДЖЕТНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ, состоящая из 18 разрядов с коэффициентами от 1,0 до 3,00 в зависимости от разрядов и категории работников и базовая ставка в размере 185 рублей [23, 24].

В 18-разрядной тарифной сетке с распределением категорий работников по профессионально-квалификационным группам и диапазонам тарифных разрядов определена равномерная межразрядная дифференциация тарифных коэффициентов в среднем не менее 6 %. Упрощена структура заработной платы работников бюджетных организаций.

Заработная плата работников бюджетных организаций состоит из:

- оклада;
- стимулирующих (надбавки, премии) выплат;
- компенсирующих (доплаты) выплат.

Размер указанных выплат определяется от оклада или от базовой ставки.

При этом, в централизованном порядке работникам будут устанавливаться следующие выплаты:

1. Надбавка за стаж работы в бюджетных организациях в следующих размерах от базовой ставки при стаже работы:

- до 5 лет – 10 процентов;
- от 5 до 10 лет – 15 процентов;
- от 10 до 15 лет – 20 процентов;
- от 15 лет и выше – 30 процентов.

Порядок и условия выплаты надбавки за стаж работы в бюджетных организациях будут определяться Министерством труда и социальной защиты.

2. Премия, на выплату которой будут направляться средства, предусматриваемые в бюджете, в размере 5 % от суммы окладов работников;

3. Единовременная выплата на оздоровление, как правило, при уходе в трудовой отпуск (отпуск) из расчета 0,5 оклада работника (если иной размер не установлен законодательными актами или Правительством);

4. Материальная помощь, как правило, в связи с непредвиденными материальными затруднениями, на выплату которой будут направляться средства в размере 0,3 среднемесячной суммы окладов работников.

Конкретные размеры, а также порядок и условия выплаты премий, единовременной выплаты на оздоровление и материальной помощи будут определяться положениями, утверждаемыми руководителями бюджетных организаций;

5. Надбавки и доплаты, предусмотренные законодательными актами и постановлениями Совета Министров Республики Беларусь (например, надбавка за работу на условиях контрактной формы найма, доплаты ученую степень и ученое звание, за работу в сверхурочное время, в государственные праздники, праздничные, выходные дни, за работу с вредными и (или) опасными условиями труда и др.).

Надбавка за работу на условиях контрактной формы найма для работников бюджетных организаций будет устанавливаться в соответствии с Декретом Президента Республики Беларусь от 26 июля 1999 г. № 29, в который внесены соответствующие изменения, а размеры и порядок осуществления других надбавок и доплат – Указами Главы государства, постановлениями Правительства и Министерства труда и социальной защиты.

Таким образом, с учетом вышеизложенного, Указом четко разграничиваются полномочия Правительства, государственных органов и бюджетных организаций в области оплаты труда.

Исследование рекомендаций Международной организации труда (МОТ), статистических данных Европейского союза и Департамента по международным экономическим и социальным вопросам Секретариата ООН позволяют определить основные индикаторы системы регулирования оплаты труда в Республике Беларусь.

Данные табл. 2.2.1 свидетельствуют о некотором приближении удельного веса оплаты труда и доли частного потребления в структуре ВВП к показателям экономически развитых стран; приросте реальных денежных доходов населения и заработной платы, что компенсирует происходившее ранее снижение данных показателей; приемлемом значении коэффициента дифференциации доходов населения.

Таблица 2.2.1 – Основные индикаторы системы регулирования оплаты труда в Республике Беларусь в 2012–2018 гг., %

Индикатор	Оптимальное значение (исходя из рекомендаций МОТ или среднего уровня экономически развитых государств)	Фактическое значение	
		2012 г.	2018 г.
1	2	3	4
1. Удельный вес оплаты труда в валовом внутреннем продукте	45–60	45,0	47,9
2. Доля частного потребления (домашних хозяйств) в валовом внутреннем продукте	60	46,9	53,2
3. Прирост реальных денежных доходов населения к предыдущему году	2–4	21,5	8,0
4. Прирост реальной заработной платы к предыдущему году	0,3–1,3	21,5	12,6
5. Прирост производительности труда к предыдущему году	1–2,1	3,5	3,4
6. Коэффициент дифференциации доходов населения (децильный), раз	10	5,9	6,0
7. Доля населения за чертой малообеспеченности	10	6,3	5,6
8. Соотношение минимальной и средней заработной платы	67	28,9	31,8
9. Соотношение минимального потребительского бюджета и средней заработной платы	50	35,4	35,4

2.2. Система государственного регулирования оплаты труда в Республике Беларусь: ретроспективный анализ, современное состояние и направления совершенствования

Продлж. табл. 2.2.1

1	2	3	4
10. Соотношение тарифной ставки первого разряда и минимального потребительского бюджета	100	16,3	10,1
11. Соотношение минимальной заработной платы и минимального потребительского бюджета	133	81,7	90,0
12. Удельный вес оплаты труда в денежных доходах населения	60–70	63,8	64,2
13. Доля продуктов питания в потребительских расходах	33	43,0	38,9
14. Порог индексации	2–3	5,0	5,0
15. Соотношение величины дохода, подлежащего полной индексации, с минимальным потребительским бюджетом	100	65,5	61,1

Примечание. Собственная разработка на основе источников: 3; 4; 5, с. 25, 30, 33–34, 92, 139, 141, 149, 152, 157, 160, 257, 259, 272, 273; 6, 10, 36; 7, с. 8–10, 32, 33; 8, с. 12; 9–16.

Однако низким остается соотношение минимальной заработной платы (МЗП) и тарифной ее части с социальными нормативами и средней заработной платой; значительно выше среднего уровня экономически развитых государств доля продуктов питания в потребительских расходах. Сдерживающим фактором в повышении трудовой мотивации является и относительно невысокий удельный вес оплаты труда в денежных доходах населения. Что касается применяемой системы индексации, то индексируемая величина доходов значительно ниже, а выбранный порог индексации в два раза выше среднего

уровня экономически развитых стран, хотя темпы инфляции в последние годы существенно снизились.

Меры и механизмы для эффективной оплаты труда, в том числе в реальном и бюджетном секторах экономики.

На современном этапе развития национальной экономики целесообразно уточнить критерии определения размеров минимальных гарантий оплаты труда и дополнить их такими ключевыми параметрами, как удельный вес заработной платы в совокупных доходах семей работников, затрат на приобретение продуктов питания в потребительских расходах; соотношение минимальной заработной платы и тарифной ее части; в перспективе – такими элементами, как иждивенческая нагрузка и инвестиционная составляющая воспроизводственной функции заработной платы.

Это обеспечит целенаправленное движение к повышению уровня благосостояния населения и качества жизни, позитивную динамику регулирующих воздействий с учетом изменяющихся условий макросреды.

Аргументация данных предложений базируется не только на проведенном анализе, но и на индикативных документах Генеральной Конференции МОТ. Сравнение целей установления, критериев определения, направлений регулирования минимальной заработной платы, рекомендуемых Международной организацией труда и реализующихся в Республике Беларусь, позволяет сделать следующие выводы. С точки зрения целей установления и применения минимальной заработной платы утерян важный момент, предполагающий иждивенческую нагрузку, то есть в основополагающих законодательных актах заложено обеспечение социальной защиты работников, но не уделено должное внимание обеспечению удовлетворения потребностей их семей. Этот же, один из определяющих критериев, с точки зрения Рекомендаций МОТ, не учтен и в качестве условия определения размера минимальной заработной платы в нашем государстве.

Такому критерию как стоимость жизни и изменения в ней, уделено определенное внимание в рамках подходов к

установлению и повышению размера МЗП, посредством его поэтапного приближения к социальным нормативам и индексации с учетом роста инфляции. Такой фактор как сравнительный уровень жизни других социальных групп фрагментарно предусмотрен в качестве условия определения размера МЗП с учетом сложившихся величин средней заработной платы в экономике, пенсий, стипендий, пособий, компенсаций и других социальных выплат, что в определенной мере характеризует уровень жизни некоторых социальных групп населения. Этого недостаточно, поскольку средние величины не в полной мере характеризуют уровень жизни, и при установлении минимальных социальных нормативов целесообразно исследовать уровень жизни различных социальных слоев, в частности по децильным и квинтильным группам населения. Весьма важным представляется учет при определении минимальной заработной платы экономических факторов, включая требования экономического развития. В белорусском законодательстве подобные факторы сводятся к экономическим возможностям республиканского и местного бюджетов, а также нанимателей.

Таким образом, критерии определения размера минимальной заработной платы следует нацелить не на соответствие возможностям нанимателей, обусловленным ограниченностью ресурсов, а на реализацию основных целей устойчивого экономического развития. Ограничительные меры к установлению размеров минимальной заработной платы и к основному критерию ее определения – минимальному потребительскому бюджету (МПБ), следует сочетать со стратегическими целями государственной социально-экономической политики, направленными на повышение жизненного уровня населения, что является основой формирования платежеспособного спроса на потребительские и инвестиционные товары.

При определении минимальных нормативов оплаты труда (минимальной заработной платы и базовой ставки) целесообразно использовать минимальные размеры социальных нормативов – минимальный потребительский бюджет и бюджет прожиточного минимума (БПМ).

Минимальную заработную плату следует максимально приблизить к минимальному потребительскому бюджету для трудоспособного населения, т. е. повысить более чем в 1,5 раза (МПБ для трудоспособного населения в среднем на 25–28 % превышает среднедушевой МПБ). Это будет способствовать реализации, по крайней мере, простого воспроизводства рабочей силы, а в макроэкономическом масштабе – формированию эффективного спроса, росту потребительских расходов, оказывающих непосредственное влияние на расширение выпуска потребительских товаров. В свою очередь наращивание объема потребления оказывает стимулирующее воздействие на рост инвестиций и сбережений, которые при обдуманном регулировании ставки процента стимулируют опять же вложение капитала. Таким образом, рост денежной заработной платы окажет существенное влияние на потребительские и инвестиционные расходы, а, следовательно, и на объем производства как потребительских, так и инвестиционных товаров.

Естественно, что резкое повышение минимальной заработной платы может явиться толчком для высвобождения работников, но в то же время будет способствовать более эффективному их использованию. Следует заметить, что значительное повышение размеров минимальной оплаты труда в последние годы не привело к резкому росту уровня безработицы. Другим аргументом в пользу сдерживания минимальной заработной платы может явиться ее влияние на рост себестоимости продукции. Но эту проблему можно решить путем совершенствования структуры заработной платы и подходов к ее дифференциации, что может явиться источником роста размеров минимальных гарантий оплаты труда.

Базовую ставку, применяемую для оплаты труда работников бюджетных организаций, целесообразно установить на уровне бюджета прожиточного минимума для трудоспособного населения, как минимальную гарантию оплаты труда по тарифу. Ориентиром для установления базовой ставки должен выступать не БПМ в среднем на душу населения, а бюджет прожиточного минимума для трудоспособного населения, который превышает среднедушевой показатель.

Размер бюджета прожиточного минимума для трудоспособного населения должен стать минимальной гарантированной величиной тарифной оплаты труда за неквалифицированный труд наименьшей сложности, выполняемый в нормальных для здоровья условиях.

Таким образом, размеры минимальной заработной платы и базовой ставки, по нашему мнению, следует повысить до рекомендуемых значений – МПБ и БПМ соответственно, рассчитываемых для трудоспособного населения. Их установление на уровне ниже реальной стоимости рабочей силы сдерживает рост покупательной способности населения, способствует искусственному сдерживанию потребления, темпов роста производства товаров и услуг и розничного товарооборота, а, следовательно, препятствует динамичному росту национальной экономики в целом.

В период дальнейшего развития социально ориентированных рыночных отношений размеры минимальной заработной платы следует определять с учетом иждивенческой нагрузки и приближать к уровню минимального потребительского бюджета, рассчитанного в соответствии с достигнутым в обществе благосостоянием, что обеспечит не только простое, но и расширенное воспроизводство рабочей силы, реализацию инвестиционной составляющей воспроизводственной функции заработной платы.

В качестве ключевых параметров при определении политики индексации денежных доходов населения в связи с инфляцией также целесообразно использовать основополагающие социальные нормативы – минимальный потребительский бюджет и бюджет прожиточного минимума. В современных условиях полную компенсацию роста цен в пределах БПМ следует сочетать с применением частичной индексации на основе использования регрессивной шкалы в пределах величины МПБ. В перспективе за индексируемую величину при проведении полной компенсации надлежит принять размер минимального потребительского бюджета, а применение регрессивной шкалы предусмотреть в пределах среднего уровня оплаты труда в отраслях национальной экономики.

В табл. 2.2.2 приведены рекомендуемые и предельно-критические значения индикаторов тарифной системы оплаты труда работников бюджетной сферы в Республике Беларусь

Таблица 2.2.2 – Рекомендуемые и предельно-критические значения индикаторов тарифной системы оплаты труда в Республике Беларусь

Показатель	Рекомендуемое и предельно- критическое значение ⁽²⁾	Источники данных	Фактическое значение 2020 г. (I кв.)
1	2	3	4
<i>Соотношение размера базовой ставки с:</i>			
- бюджетом прожиточного минимума в среднем на душу населения*	1 : 0,6 ⁽¹⁾ 1 : 1 ⁽²⁾	обосновано в ходе исследования	1 : 1,3
- минимальным потребительским бюджетом (в расчете на одного члена семьи из четыре человек в месяц)*	1 : 1,1–1,2 ⁽¹⁾ 1 : 1,3 ⁽²⁾	обосновано в ходе исследования и с учетом нормативных документов по регулированию тарифной части заработной платы	1 : 2
- среднегодовой минимальной заработной платой*	1 : 1,1–1,2 (1) 1 : 1,3 (2)	обосновано в ходе исследования и с учетом нормативных документов по регулированию тарифной части заработной платы	1 : 2
- среднемесячной заработной платой работников*	1 : 1,7–1,8 (1) 1 : 4 (2)	обосновано в ходе исследования с учетом обобщенного значения показателя развитых стран по соотношению МЗП и СЗП	1 : 6

2.2. Система государственного регулирования оплаты труда в Республике Беларусь: ретроспективный анализ, современное состояние и направления совершенствования

Продолж. табл. 2.2.2

1	2	3	4
Межразрядное соотношение (бюджетный сектор), %	10 ⁽¹⁾ 5–6 ⁽²⁾	обосновано в ходе исследования	6
Соотношение крайних разрядов (в 18-разрядной ТС)	1 : 4,5 ⁽¹⁾ 1 : 3 ⁽²⁾	обосновано в ходе исследования	1 : 3
<i>Соотношение минимальной заработной платы с:</i>			
минимальным потребительским бюджетом (в расчете на одного члена семьи из четырех человек в месяц)*	1 : 0,7 ⁽¹⁾ 1 : 1 ⁽²⁾	обосновано исходя из рекомендаций МОТ и конкретизировано в ходе исследования	1 : 1
среднемесячной заработной платой работников*	1 : 1,5 ⁽¹⁾ 1 : 3 ⁽²⁾	обосновано исходя из обобщенного значения показателя развитых стран	1 : 3

Примечание. Собственная разработка на основании информации Национального статистического комитета Республики Беларусь и Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь.

Рекомендуемые и предельно-критические значения оценочных показателей обоснованы в ходе ретроспективного анализа, исследования зарубежного опыта и нормативных документов по регулированию оплаты труда.

Сравнение предлагаемых к использованию индикаторов с фактическими значениями показателей позволяет еще раз акцентировать внимание на ключевых проблемах построения системы регулирования оплаты труда работников бюджетного сектора, в частности на необходимости:

- повышения базовой ставки для обеспечения как минимум простого воспроизводства рабочей силы, совершенствования структуры заработной платы и предотвращения резкой поляризации доходов работников;

– совершенствования структурного построения тарифной сетки, используемой для оплаты труда работников бюджетной сферы для реализации принципа равного относительного нарастания тарифных коэффициентов от разряда к разряду, мотивации работников к росту профессионального мастерства и повышению квалификации.

Одним из источников средств, обеспечивающих повышение базовой ставки, является сжатие тарифной сетки на основе применения межразрядных перекрытий. Меры, нацеленные на повышение минимальных размеров оплаты по тарифу и по их приближению к величине минимального потребительского бюджета, позволят реализовать данную модель тарифной сетки. При этом следует обеспечивать некоторое опережение темпов роста базовой ставки в сравнении с темпами снижения соотношения крайних разрядов. Модель такой тарифной сетки, основанной на межразрядных перекрытиях, позволит обеспечить реализацию принципа равного относительного нарастания тарифных коэффициентов и соблюдение десятипроцентной ощутимости при переходе от разряда к разряду между минимальным значением предшествующего разряда и максимальным значением последующего, а также наиболее оптимальное соотношение диапазона крайних разрядов и коэффициент редукции. Это разрешит проблему индивидуализации тарифной части заработной платы, обеспечит большую степень гарантированности заработков, улучшит структуру оплаты труда работников бюджетных организаций и иных организаций, получающих субсидии, работники которых приравнены по оплате труда к работникам бюджетных организаций.

Резюмируя, можно сказать, что некоторые из наших предложений учтены в рамках введения с 1.01.2020 года новой тарифной сетки и базовой ставки для оплаты труда работников бюджетных организаций Республики Беларусь. В частности, размер базовой ставки приближен к бюджету прожиточного минимума, помимо этого исключены различные коэффициенты и повышения при формировании заработной платы.

Информационные источники

1. Национальная стратегия устойчивого социально-экономического развития Республики Беларусь на период до 2030 года: одобр. на заседании Президиума Сов. Мин. Респ. Беларусь от 10 февраля 2015 г. прот. № 3 : офиц. сайт Министерства экономики Республики Беларусь [Электронный ресурс]. – Режим доступа: www.economy.gov.by/dadvfiles/001251_893_NSUR2030.pdf (дата доступа: 03.09.2015). – Название с экрана.
2. О разработке проекта Национальной стратегии устойчивого развития Республики Беларусь на период до 2035 года [Электронный ресурс] : офиц. сайт Сов. Министров Республики Беларусь. – Режим доступа: http://www.government.by/upload/docs/file6057_eb5ba772e50b.PDF (дата доступа: 05.09.2018). – Название с экрана.
3. Статистический ежегодник Республики Беларусь, 2013 // Национальный статистический комитет Республики Беларусь [Электронный ресурс] : офиц. сайт. – Режим доступа: http://belstat.gov.by/homep/ru/publications/yearbook_2013/about.php (дата доступа: 16.10.2013). – Название с экрана.
4. Беларусь в цифрах, 2016: статистич. справочник [Электронный ресурс] / Нац. стат. комитет Респ. Беларусь. Официальный сайт – Режим доступа: http://www.belstat.gov.by/ofitsialnayastatistika/publications/izdania/public_compilation/ind-ex_4920/ (дата доступа: 02.07.2019). – Название с экрана.
5. ВВП по источникам доходов: 2018 год [Электронный ресурс] / Нац. стат. комитет Респ. Беларусь: офиц. сайт. – Режим доступа: http://www.belstat.gov.by/ofitsialnaya-statistika/ssrd-mvf_2/natsionalnaya-stranitsa-svodnyh-dannyh/vvp-rasschitanniy-metodom-ispolzovaniya-dohodov/vvp-po-istochnikam-dohodov_2/ (дата доступа: 02.07.2019). – Название с экрана.
6. НОМИНАЛЬНЫЙ ВВП: 2018 год [Электронный ресурс] / Нац. стат. комитет Респ. Беларусь : офиц. сайт. – Режим доступа: http://www.belstat.gov.by/ofitsialnaya-statistika/ssrd-mvf_2/natsionalnaya-stranitsa-svodnyh-dannyh/vvp-rasschitanniy-metodom-ispolzovaniya-dohodov/2018-god/ (дата доступа: 02.07.2019). – Название с экрана.
7. Беларусь в цифрах, 2019: статистич. справочник [Электронный ресурс] / Нац. стат. комитет Респ. Беларусь : офиц. сайт. – Режим доступа: <http://www.belstat.gov.by/upload/iblock/cf4/cf4915a5e6ade269f20c0bf5a332a7a3.pdf> (дата доступа: 02.07.2019). – Название с экрана.
8. Численность, заработная плата работников, затраты организаций Республики Беларусь на рабочую силу в 2018 году (по данным разработки годовой отчетности по труду) год [Электронный ресурс] / Нац. стат. комитет Респ. Беларусь. Официальный сайт – Режим

- доступа: <http://www.belstat.gov.by/upload/iblock/10f/10f24bba0cd80ec4ee5f5badc9a2509f.pdf> (дата доступа: 04.07.2019). – Название с экрана.
9. Перечень ключевых показателей системы индикаторов достойного труда [Электронный ресурс] / Нац. стат. комитет Респ. Беларусь : офиц. сайт – Режим доступа: <http://www.belstat.gov.by/ofitsialnaya-statistika/indikatory-dostoynogo-truda/> (дата доступа: 22.07.2019). – Название с экрана.
 10. Информация о размере минимальной заработной платы в 2018 году [Электронный ресурс] / Министерство труда и социальной защиты Республики Беларусь : офиц. сайт – Режим доступа: http://www.mintrud.gov.by/ru/min_zar_plata_2018/ (дата доступа: 02.07.2019). – Название с экрана.
 11. Минимальные потребительские бюджеты для различных социально-демографических групп населения: справочная информация // Консультант Плюс: Беларусь: Технология ПРОФ / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2020.
 12. Тарифная ставка первого разряда: справочная информация // Консультант Плюс: Беларусь: Технология ПРОФ / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2019.
 13. Структура денежных доходов населения [Электронный ресурс] / Министерство труда и социальной защиты Республики Беларусь : офиц. сайт. – Режим доступа: <http://www.belstat.gov.by/ofitsialnaya-statistika/solialnaya-sfera/uroven-zhizni-naseleniya/denezhnye-dokhody-naseleniya/graficheskiy-material-grafiki-diagrammy/struktura-denezhnykh-dokhodov-naseleniya/> (дата доступа: 02.07.2019). – Название с экрана.
 14. Об индексации доходов населения с учетом инфляции [Электронный ресурс] : Закон Респ. Беларусь от 21 декабря 1990 г. № 476-ХІІ (с последующ. изм. и доп.) // Консультант Плюс: Беларусь. Технология 3000 / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2019.
 15. Социальное положение и уровень жизни населения Республики Беларусь, 2013 // Национальный статистический комитет Республики Беларусь. Официальный сайт [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://belstat.gov.by/homep/ru/publications/social_conditions_2013/about.php. - Дата доступа: 16.10.2013.
 16. Бюджет прожиточного минимума в среднем на душу населения и по основным социально-демографическим группам в рублях в расчете на месяц: справочная информация // Консультант Плюс: Беларусь: Технология ПРОФ / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2020.
 17. Конституция Республики Беларусь 1994 года (с изм. и доп.) : принята на республиканском Референдуме 24 нояб. 1996 г. // Нац. реестр правовых актов Респ. Беларусь. – 1999. – № 1 (5 янв.).

2.2. Система государственного регулирования оплаты труда в Республике Беларусь: ретроспективный анализ, современное состояние и направления совершенствования

18. Трудовой кодекс Республики Беларусь. 26 июля 1999 г., № 296-З / Нац. реестр правовых актов Респ. Беларусь. – 27.07.1999. – № 2/70.
19. Лебедева С. Н. Совершенствование системы регулирования оплаты труда в Республике Беларусь. Эффективность сферы товарного обращения: сборник научных статей V Писаренковских чтений, посвященных 55-летию университета, 26–27 сентября 2019 г. / редкол.: С. Н. Лебедева [и др.]; под науч. ред. канд. экон. на-ук, доцента Н. А. Снытковой. – Гомель: Учреждение образования «Белорусский торго-во-экономический университет потребительской кооперации», 2019. – С. 57–64.
20. Об оплате труда работников бюджетных организаций: Указ Президента Респ. Беларусь от 18 января 2019 г. № 27 // КонсультантПлюс: Беларусь. Технология 3000 / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2019.
21. О некоторых мерах по совершенствованию государственного регулирования в области оплаты труда: Указ Президента Респ. Беларусь от 10 мая 2011 г., № 181 // Консультант Плюс: Беларусь. Технология 3000 / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2011.
22. Рекомендации по определению тарифных ставок (окладов) работников коммерческих организаций и о порядке их повышения: Постановление М-ва труда и соцзащиты Респ. Беларусь от 11 июля 2011 г., № 67 // Консультант Плюс: Беларусь. Технология 3000 / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2011.
23. ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ БЮДЖЕТНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ: постановление Совета министров Респ. Беларусь от 28 февр. 2019 г., № 138 // КонсультантПлюс: Беларусь. Технология 3000 / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2019.
24. Об установлении размера базовой ставки: постановление Совета министров Респ. Беларусь от 13 дек. 2019 г., № 862 // КонсультантПлюс: Беларусь. Технология 3000 / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2019.
25. Конвенция Международной Организации Труда № 131 об установлении минимальной заработной платы с особым учетом развивающихся стран (Женева, 3 июня 1970 года) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://online.zakon.kz/Document/?doc_id=30243711#pos=0;0 (дата доступа: 04.04.2020). – Название с экрана.
26. Минимальный размер оплаты труда по европейским странам [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://ru.wikipedia.org/wiki> (дата доступа: 04.04.2020). – Название с экрана.

2.3. КОЛИЧЕСТВЕННЫЕ И КАЧЕСТВЕННЫЕ ПАРАМЕТРЫ ТРУДА И ТРУДОВОГО ПОТЕНЦИАЛА

Взаимосвязь между демографическими процессами, системой подготовки кадров и рынком труда является сложной и неоднозначной с позиции перспектив развития трудового потенциала общества. Количественные параметры демографического развития страны в значительной степени определяют объем предложения на рынке труда, а также находят отражение в масштабах и структуре подготовки кадров для национальной экономики, что в целом содействует формированию трудового потенциала. Однако, очевидной является и обратная связь: состояние рынка труда обуславливает уровень и качество трудовой жизни населения, тем самым предопределяя его матримониальное и репродуктивное поведение, корректируя качественные характеристики трудового потенциала, изменяя мотивацию молодежи к профессиональному развитию. Наличие глубоких причинно-следственных взаимосвязей данных процессов, их неоднозначное влияние на развитие экономики и социума предопределяет актуальность вопросов формирования трудового потенциала.

При проведении исследования применялись методы изучения генезиса экономических процессов, анализа официальной статистической отчетности, выявления причинно-следственных связей, индукции, дедукции, сравнения, синтеза полученных результатов.

Тенденции формирования трудового потенциала в значительной степени предопределены общей динамикой численности населения, которая на территории постсоветского пространства характеризуется естественной убылью. В частности, в Беларуси изменение численности населения представлено на рис. 2.3.1.

С начала нового тысячелетия численность жителей Беларуси уменьшилась более чем на 510 тыс. человек, несмотря на определенный положительный тренд, отмечавшийся в 2014–2017 гг. При этом сальдо международной миграции населения на постоянное место жительства являлось традиционно положительным, сглаживая негативные тенденции депопуляции, и составило за анализи-

2.3. Количественные и качественные параметры труда и трудового потенциала

руемый период более 153 тыс. человек. Потери населения являются более значительными в сельской местности, что наглядно отображают данные табл. 2.3.1.

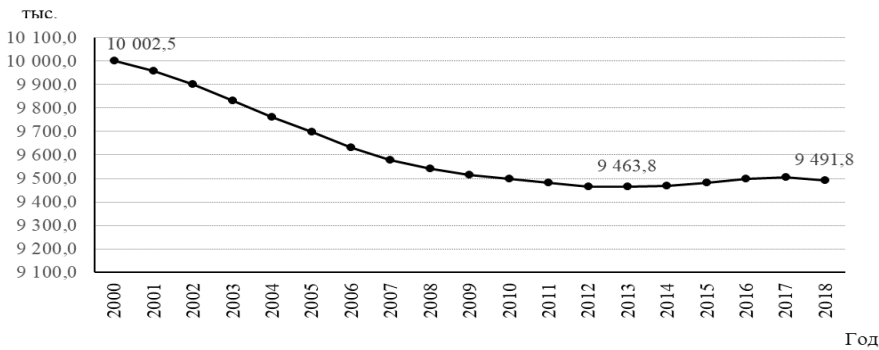


Рисунок 2.3.1 – Численность населения Беларуси на начало года в 2000–2018 гг., тыс. человек

Примечание. Составлено на основе [1, с. 28].

Таблица 2.3.1 – Компоненты изменения численности населения Республики Беларусь в разрезе городов и сельских населенных пунктов в 2004–2017 гг., чел.

Тип населенного пункта	Естественный прирост	Миграционный прирост
Города и поселки городского типа	86 567	357 519
Сельские населенные пункты	–407 299	–307 768

Примечание. Рассчитано на основе [1, с. 28, 133–135, 415–418].

Бесспорно, ситуация продолжительного превышения смертности над рождаемостью имеет резко отрицательное влияние на процессы воспроизводства населения Беларуси, а в дальнейшем на формирование трудового потенциала и предложения на рынке труда, даже несмотря на наблюдавшиеся в 2004–2016 гг. Позитивные тенденции сокращения разрыва между данными показателями. Преобладание в составе межпоселенной миграции молодых людей содействовало замедлению и преодолению депопуляции в городах, но привело к искажениям демографической структуры

сельского населения [2, с. 202]. Так доля людей в возрасте старше 65 лет, проживающих в сельской местности, составляет 21,2 %, что в 1,6 раза превышает удельный вес данной возрастной когорты в структуре горожан, а коэффициенты естественного прироста в городах и селах Беларуси в 2017 г. составили 0,6 и –11,5 % соответственно.

Оценивая общие тенденции рождаемости отметим, что, несмотря на ее некоторый рост в 2004–2015 гг. (коэффициент рождаемости вырос с 9,1 до 12,5 ‰), нацеленность молодежи на личностное и профессиональное развитие, получение образования, формирование карьеры и повышение социального статуса влияет на демографическую активность населения, что проявляется в стремлении к малодетному репродуктивному поведению, не обеспечивающему замещение поколений [2, с. 202]. На современные параметры воспроизводства населения и формирования трудовых ресурсов значительное влияние оказывают показатели смертности. Более благоприятным с позиции снижения значений смертности являлся период 2010–2017 гг. В 2017 г. коэффициент смертности мужчин составил 13,4 ‰, женщин – 11,8 ‰ [1, с. 290–291]. Особенностью является высокая смертность мужчин в трудоспособном возрасте. Так в 2017 г. коэффициент смертности мужчин в данном возрастном интервале составил 6,1 ‰, женщин – 1,5 ‰.

Рассмотренные демографические тенденции определяют количественные параметры формирования трудового потенциала Беларуси, в частности, влияют на динамику численности населения в трудоспособном возрасте, которая с 2000 г. уменьшилась почти на 338 тыс. и составила на начало 2018 г. 5 431 тыс. человек. При этом до 2010 г. по данному показателю наблюдался рост, а наибольшая численность людей в трудоспособном возрасте отмечалась в 2007 г. (6066 тыс. человек).

Весьма различной является динамика численности населения в трудоспособном возрасте в разрезе городов и сельских населенных пунктов (рис. 2.3.2).

В то время, как в городах значение данного показателя стало меньше порога 2000 г. лишь с 2017 г., в сельской местности наблюдалось постоянное снижение численности населения в трудоспособном возрасте и к 2018 г. она уменьшилась более чем

2.3. Количественные и качественные параметры труда и трудового потенциала

на четверть. Абсолютная величина потерь населения данной возрастной когорты в сельских населенных пунктах в новом тысячелетии составила более 360 тыс. человек. На наш взгляд, важную роль здесь сыграли как демовоспроизводственные (естественная убыль), так и межпоселенные миграционные процессы.



Рисунок 2.3.2 – Темп роста численности населения в трудоспособном возрасте в городах и сельской местности Республики Беларусь 2001–2018 гг., % к 2000 г.

Примечание. Рассчитано на основе ежегодных данных Национального статистического комитета Республики Беларусь [3].

Трудовая структура межпоселенной нетто-миграции характеризуется преобладанием лиц трудоспособного возраста (более 60 %). К смене места жительства в большей мере склонны энергичные люди, активные в трудовом отношении, что приводит к постепенной утрате селом наиболее деятельной, квалифицированной и образованной части населения и является основой сужения трудового потенциала. Высокая доля детей и подростков, переезжающих с решившими обосноваться в городе родителями, уменьшает и без того малочисленное молодое поколение, которое в недалеком будущем должно вступить в трудоспособный возраст и может обеспечить занятость в аграрном секторе экономики. Указанные тенденции дают основание утверждать, что агропромышленный комплекс Беларуси в перспективе может столкнуться с проблемой дефицита трудовых ресурсов.

Наибольшую обеспокоенность с позиции поддержания трудового потенциала страны вызывают изменения в возрастной

структуре населения. В настоящее время уменьшается не только численность, но и доля населения в трудоспособном возрасте (в 2000 г. она составляла 57,9 %, в 2018 г. снизилась до 57,2 %). Данная тенденция сопровождается увеличением удельного веса старшей возрастной когорты (с 21,5 % в 2000 г. до 25,1 % в 2018 г.) [1, с. 49].

В качестве проблемного аспекта следует выделить сокращение численности и удельного веса как лиц трудоспособного населения, так и младших возрастных когорт, представляющих основу для развития трудового потенциала страны в перспективе. При этом сокращение в структуре населения доли лиц младше трудоспособного возраста наблюдалось на протяжении более 40 лет и только в последние годы наметилась слабая тенденция к улучшению ситуации. Следует отметить, что в целом по стране на начало 2018 г. доля лиц в возрасте старше 65 лет составляет 15 % и имеет тенденцию к увеличению, а удельный вес детей (до 14 лет включительно) не превышает 16,8 %. Для сравнения, по статистике Организации Объединенных Наций, мировые значения соответствующих показателей составляют 8,3 % и 26,1 % соответственно [4].

Доля населения в трудоспособном возрасте в сельской местности составила 50,6 %, что гораздо меньше (в 2018 г. – на 8,5 процентных пунктов), чем в городах. Выявленная тенденция негативно отражается на трудовом потенциале, обеспечивающем экономическое развитие белорусских сел.

Демовоспроизводственные и миграционные процессы ощутимо влияют на состояние показателей демографической нагрузки населения трудоспособного возраста лицами в нетрудоспособных возрастах. В Беларуси проявляется негативный вариант, когда нагрузка пожилыми в 1,44 раза превышает нагрузку лицами младше трудоспособного возраста. Важно отметить, что данная тенденция характерна для большинства европейских стран и обусловлена как невысокими темпами рождаемости, так и увеличением продолжительности жизни [5, с. 90]. При этом от доли трудоспособного населения во многом зависит благосостояние общества, так как численность занятых работников напрямую связана с формированием национального дохода, государ-

ственного бюджета и соответственно проведением социальной политики. По данным Научно-исследовательского экономического института Министерства экономики Республики Беларусь прогнозные показатели изменения имеют весьма негативное развитие: в 2036 г. коэффициент демографической нагрузки составит 925 человек [6, с. 102], увеличившись на 35 % в сравнении с 2014 г., в том числе лицами старше трудоспособного возраста – 616 человек (прирост по отношению к 2014 г. составит 53 %).

С 2019 года ситуация на рынке труда Украины также становится критической. Трудности возникли, прежде всего, из-за демографического спада в стране. Молодежь не имеет перспектив и уезжает на работу в Европу, особенно привлекает трудоустройство в Польше и Чехии.

Как отмечалось выше, демографическая ситуация во многом определяет предложение рабочей силы на рынке труда, формируя трудовой потенциал страны. Количественно он может быть оценен численностью трудовых ресурсов.

С точки зрения статистического учета к трудовым ресурсам относят трудоспособное население в законодательно установленном трудоспособном возрасте, за исключением неработающих лиц, получающих пенсию по инвалидности I и II группы, а также работающих лиц старше и младше трудоспособного возраста. Трудовые ресурсы включают экономически активное (занятые и зарегистрированные безработные) и экономически неактивное население. Именно экономически активное население позволяет оценить совокупное предложение на рынке труда. В табл. 2.3.2 представлены демоэкономические характеристики предложения на рынке труда Республики Беларусь.

Статистические данные свидетельствуют, что в период исследования на фоне сокращения среднегодовой численности населения численность трудовых ресурсов также уменьшалась. Численность трудовых ресурсов Беларуси в 2010–2017 гг. снизилась на 5,5 процентных пункта. При этом наблюдалось существенное сокращение экономически активного населения, численность которого уменьшилась в 2017 г. по сравнению с 2010 г. почти на 355 тыс. человек.

Важно подчеркнуть, что снижение абсолютных значений показателя сопровождалось уменьшением доли экономически активного населения в структуре трудовых ресурсов страны (за указанный период с 78 до 76,4 %). Отметим, что снижение экономической активности населения характерно для многих стран с транзитивной экономикой, в которых продолжаются реформы хозяйственной системы. Особенностью в Беларуси является более высокий уровень экономической активности женщин. Уменьшение численности занятых в отраслях национальной экономики составило 7,4 процентных пункта. По нашему мнению, ряд экономических факторов, таких как размер оплаты труда, ее покупательская способность, уровень налоговой нагрузки, социальные выплаты и др., корректируют объемы официального предложения труда и содействуют развитию «серых» форм оплаты труда, неофициальной занятости, ее нестандартных форм (например, е-занятость) и внешней трудовой миграции, преимущественно незарегистрированной. Это находит отражение в увеличении абсолютной численности и доли в трудовых ресурсах экономически неактивного населения.

Таблица 2.3.2 – Демоэкономические характеристики и структура предложения на рынке труда Республики Беларусь в 2010–2017 гг.

Наименование показателя	Год								Темп роста, %; отклонение
	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Среднегодовая численность населения, тыс. чел.	9 490,6	9 473,2	9 464,5	9 466,0	9 474,5	9 489,6	9 501,5	9 498,3	100,1
Численность занятых работников в экономике, чел.	4 703,0	4 691,2	4 612,1	4 578,4	4 550,5	4 496,0	4 405,7	4 353,6	92,6
Трудовые ресурсы страны, чел.	6 078,5	6 031,4	6 030,0	5 989,1	5 934,7	5 874,8	5 797,6	5 745,6	94,5
Удельный вес трудовых ресурсов в численности населения, %	64,0	63,7	63,7	63,3	62,6	61,9	61,0	60,5	–3,6

2.3. Количественные и качественные параметры труда и трудового потенциала

Продолж. табл. 2.3.2

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Численность экономически активного населения, тыс. чел.	4 742,2	4 722,7	4 640,6	4 601,8	4 572,8	4 537,3	4 450,9	4 387,3	92,5
Доля экономической активности населения в трудовых ресурсах, %	78,0	78,3	77,0	76,8	77,1	77,2	76,8	76,4	-1,7
Доля занятого населения в числе трудовых ресурсов, %	77,4	77,8	76,5	76,4	76,7	76,5	76,0	75,8	-1,6
Доля учащихся средних специальных и высших учебных заведений, %	10,0	10,1	9,6	8,9	8,3	7,8	7,4	6,9	-3,1
Численность экономически неактивного населения, тыс. чел.	1 336,3	1 308,7	1 389,4	1 387,3	1 361,9	1 337,5	1 346,7	1 358,3	101,6
Доля экономической неактивности населения в трудовых ресурсах, %	22,0	21,7	23,0	23,2	22,9	22,8	23,2	23,6	+1,7
Доля незанятого населения в экономике, %	12,6	12,1	13,9	14,6	15,0	15,7	16,6	17,3	+4,7

Примечание. Составлено и рассчитано на основе ежегодных данных Национального статистического комитета Республики Беларусь [3].

Следует отметить, что отрицательная тенденция сокращения численности трудовых ресурсов страны, в том числе и занятого населения сопровождается ростом доли незанятого в отраслях национальной экономики с 12,6 % до 17,3 %, то есть на 4,7 пункта.

Трудовые ресурсы как трудоспособное население не в полном объеме могут формировать предложение на рынке и выступать в качестве товара по разным причинам. Одной из которых можно назвать наличие в составе трудовых ресурсов трудового резерва, учащейся молодежи. По данным Национального статистического комитета Республики Беларусь доля обучающейся молодежи в учреждениях среднего специального и высшего образования сократилась на 3,1 пункта (см. табл. 2.3.2). Другими причинами можно назвать: несоответствие полученной специальности требованиям рынка, что требует переквалификации и перепод-

готовки; наличие безработного населения (по различным причинам, в том числе и по собственному желанию) и т. д. В связи с этим считаем целесообразным осуществлять анализ рынка труда, в первую очередь, с точки зрения формирования и развития трудового потенциала, отвечающего современным реалиям развития мировых тенденций в данной сфере.

Формирование трудового потенциала связано с подготовкой кадров и непрерывным повышением квалификации с целью обеспечения прироста производительности труда, роста прибыли и повышения качества производства (обслуживания). Развитие трудового потенциала осуществляется на протяжении всей жизни и имеет свойство подвергаться моральному и физическому износу в течение деятельности человека.

Немаловажным фактором в развитии трудового потенциала и его вовлеченности в трудовой процесс является стабильность или постоянство кадрового состава, что проявляется в формировании практических навыков, опыта, слаженности, умении быстро принимать управленческие решения, знаниях в своей области, чего иногда не хватает вновь принятому работнику и требует дополнительно времени на период адаптации.

Анализ движения трудовых ресурсов показывает, что число выбывших работников преобладает над численностью принятых работников. Значение коэффициента соотношения принятых к выбывшим работникам по изучаемым объектам составило менее 1 (табл. 2.3.3).

Таблица 2.3.3 – Движение трудовых ресурсов в Республике Беларусь за 2010–2017 гг.

Наименование показателя	Год								Темп роста, %
	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	
Численность выбывших работников, чел.	861,3	935,2	919,8	930,9	864,1	780	954,6	953,1	110,7
Численность принятых работников, чел.	878,4	875,3	875,8	865,6	808,8	698,7	865,9	944	107,5
Коэффициент соотношения принятых работников к выбывшим	1,0199	0,9359	0,9522	0,9299	0,9360	0,8958	0,9071	0,9905	97,1

Примечание. Составлено и рассчитано на основе ежегодных данных Национального статистического комитета Республики Беларусь [3].

2.3. Количественные и качественные параметры труда и трудового потенциала

Очевидно, что демографические тенденции находят отражение в объемах подготовки кадров для рынка труда Республики Беларусь (рис. 2.3.3, 2.3.4).

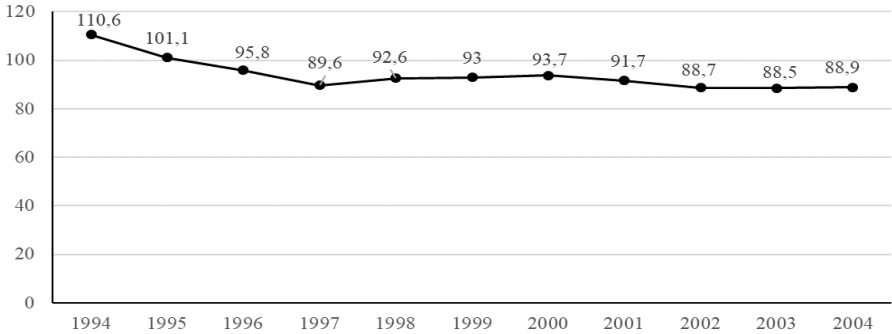


Рисунок 2.3.3 – Изменение численности родившихся живыми в Республике Беларусь в 1994–2004 гг., тыс. чел.

Примечание. Составлено на основе [7, с. 60].

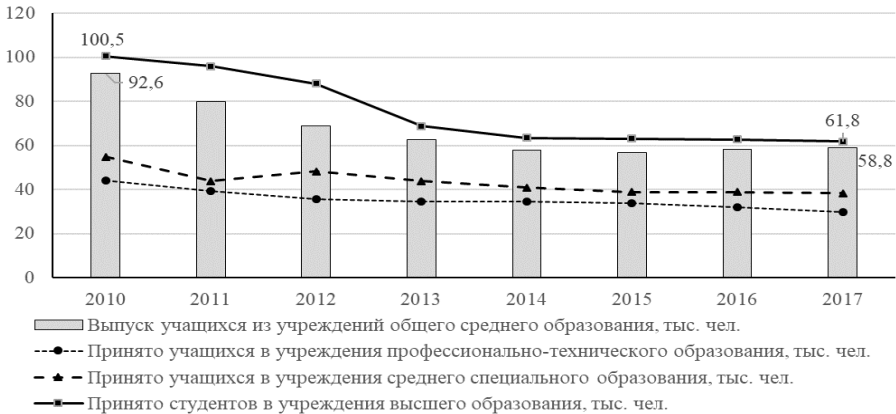


Рисунок 2.3.4 – Изменение численности принятых в учреждения профессионально-технического, среднего специального и высшего образования в Беларуси в 2010–2017 гг., тыс. чел.

Примечание. Составлено на основе [8, с. 17–18].

Так, общий понижающийся тренд рождаемости в период 1994–2004 гг. привел к снижению числа выпускников средних общеобразовательных школ и уменьшению численности приня-

тых на обучение в учреждения профессионально-технического, среднего специального и высшего образования в Беларуси в 2010–2017 гг. В свою очередь, это находит отражение в численности выпускников и в объеме предложения на рынке труда молодых специалистов. Важно, что выпускаемые средними и высшими учреждениями образования малочисленные молодые специалисты не замещают работников старших возрастов, достигающих пенсионного возраста, что порождает диспропорции на рынке труда.

Особую значимость в формировании трудового потенциала и его мотивации приобретают вопросы, связанные с обеспечением получения образования, с одной стороны, и размера дохода работника, с другой стороны. Анализ статистических данных свидетельствует о качественном изменении трудовых ресурсов страны, что проявляется в изменении структуры уровня образования (рис. 2.3.5).

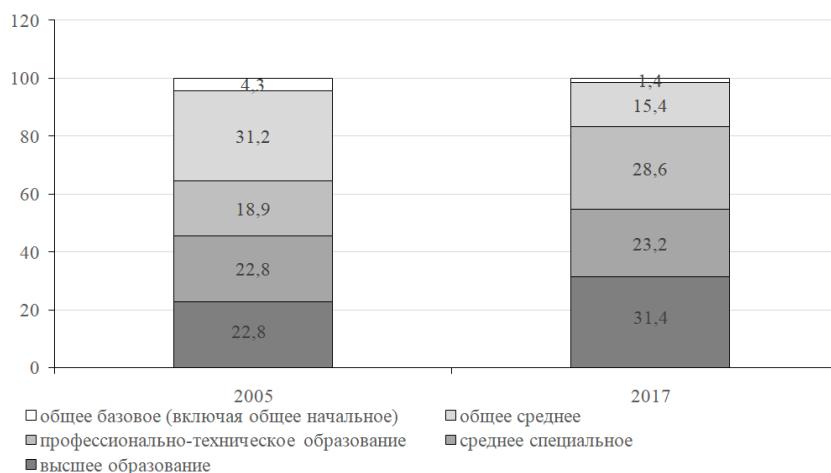


Рисунок 2.3.5 – Структура численности работников, занятых в национальной экономике Республики Беларусь за 2005–2017 гг., %

Примечание. Составлено на основе данных Национального статистического комитета Республики Беларусь [3].

Возрастает доля численности работников, имеющих высшее образование с 22,8 % до 31,4 % за период 2005–2017 гг. Наблюдается незначительный прирост доли работников со средним специальным образованием с 22,8 % до 23,2 % за указанный

2.3. Количественные и качественные параметры труда и трудового потенциала

период. Следует отметить положительную динамику удельного веса численности работников с профессионально-техническим образованием на 9,7 пунктов и резкое сокращение доли работников с общим средним и базовым образованием с 31,2 % до 15,4 % и с 4,3 % до 1,4 % соответственно.

Формирование трудового потенциала направлено на повышение его отдачи в результативности национальной экономики страны. На наш взгляд, макроэкономическим показателем эффективности его использование является добавленная стоимость (табл. 2.3.4).

Таблица 2.3.4 – Добавленная стоимость на одного занятого работника в Республике Беларусь за 2010–2017 гг.

Наименование показателя	Год								Темп роста, %
	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	
Добавленная стоимость, всего, млн р.	14 959,7	27 104,9	48 029,4	59 110,9	71 179,2	77 967,3	82 013,8	91 357,7	610,7
на одного занятого работника, - в белорусских деноминированных рублях	318,1	577,8	1 041,4	1 291,1	1 564,2	1 734,1	1 861,5	2 098,4	659,7
- в пересчете по паритету покупательной способности в долларах США	1 112,2	1 925,9	1 247,2	1 506,5	1 643,1	1 457,3	1 000,8	1 076,1	96,8

Примечание. Составлено и рассчитано на основе данных Национального статистического комитета Республики Беларусь [3].

Значения показателей добавленной стоимости на одного занятого в экономике за анализируемый период в деноминированных белорусских рублях увеличились в 5–6 раз, в пересчете по покупательной способности в долларовом эквиваленте результативность трудовых ресурсов сокращается (темп снижения составил 96,8 %).

Таким образом, важность повышения образования и его перспективное влияние на экономический рост при формировании трудового потенциала рассматривают многие исследователи проблем трудовых отношений. К такому же выводу приходят авторы, считая, что более высокие затраты на образование новых или молодых работников эквивалентны высокому производственному опыту работников со стажем. Так, одни исследователи предполагают, что способности, знания и умения работников дают возможность функционировать в социально-экономической среде. Другие предполагают, что преимущественно образование обеспечивает рост производительности труда в результате повышения квалификации рабочей силы. Отдельные ученые считают, что запас здоровья, знаний, навыков, практического опыта производительно используются с целью получения более высоких доходов.

Существует мнение, что образование позволяет выгодно использовать в рамках всего процесса производства целый ряд позитивных факторов, повышение его уровня ведет к повышению эффективности всех факторов производства. Именно в сфере образования формируются кадры, которые смогут обеспечить дальнейший экономический, научно-технический и социально-культурный прогресс нации.

В связи с вышеизложенным, считаем, что ориентация Республики Беларусь на инновационное развитие предполагает необходимость разработки показателя, который может включать в себя как экономические, так и социальные аспекты деятельности субъектов хозяйствования различных отраслей экономики в современных условиях. Период трансформации, проявляющийся в формировании профессионального, квалификационного и в целом высокоинтеллектуального общества, вызывает необходимость в совершенствовании методов анализа, отражающих эти процессы. Объективная характеристика социально-экономических процессов не представляется возможной без количественного измерения их качественных изменений.

Отсутствие системного подхода к оценке человеческого капитала и показателей, определяющих его развитие, в силу затруднения количественного измерения отдельных составляю-

2.3. Количественные и качественные параметры труда и трудового потенциала

щих потенциала населения страны, позволяют принять индекс развития трудового потенциала как универсального качественно-го показателя при анализе социально-экономического состояния развития страны [9, с. 19–24].

Предлагаемый нами расчет индекса развития трудового потенциала национальной экономики (табл. 2.3.5) заключается в интегрировании трех ключевых индексов: постоянства кадрового состава, насыщенности специалистами и добавленной стоимости на одного занятого работника в пересчете по паритету покупательной способности. Он позволяет дополнить количественные оценки трудового потенциала качественными характеристиками.

Таблица 2.3.5 – Индекс развития трудового потенциала Республики Беларусь в 2010–2017 гг.

Название показателя	Год					Откло- нение (±)
	2010	2012	2014	2016	2017	
Индекс постоянства кадрового состава	0,846	0,832	0,839	0,819	0,820	–0,046
Индекс насыщенности специалистами	0,495	0,500	0,506	0,515	0,518	+0,023
Индекс добавленной стоимости на одного занятого работника	0,601	0,630	0,699	0,575	0,593	–0,008
Индекс развития трудового потенциала	0,647	0,654	0,681	0,636	0,644	–0,003

Примечание. Источник: собственная разработка.

В среднем процент стабильности кадров составляет более 80 %. Наблюдается постепенный отток работников из национальной экономики в анализируемом периоде, что свидетельствует о росте текучести кадров. Таким образом, движение кадров, обусловленное возрастающей текучестью специалистов, в том числе с высшим и средним специальным образованием, свидетельствует о снижении мотивации труда, а также об отсутствии условий реализации имеющихся знаний и нежелании их проявления, что предопределяет необходимость совершенствования кадровой политики.

Возрастание коэффициента текучести и отток квалифицированных специалистов обуславливает необходимость обеспечения стимулирования труда работников и вовлечения потенциала персонала в трудовой процесс. Мобильность персонала объясняется низким размером заработной платы и неудовлетворенностью результатами труда.

Значения индекса насыщенности специалистами в отраслях экономики Республики Беларусь свидетельствуют о повышении образовательного уровня занятых кадров, то есть о накоплении человеческого капитала (см. табл. 2.3.5). В 2010–2017 гг. Наблюдается увеличение значений показателя по всем исследуемым отраслям. Таким образом, повышение образовательного уровня работников, привлечение специалистов, подготовка и повышение квалификации кадров, их переквалификация являются в настоящее время актуальными вопросами.

Результатом повышения трудовой активности работника может выступать увеличение прибыли субъекта хозяйствования за счет повышения производительности труда персонала (мотивация для субъекта хозяйствования) и повышение размера заработной платы (мотивация для наемного работника), что интегрируется в индексе добавленной стоимости. Анализируя изменение данного показателя в расчете на одного занятого работника по экономике Беларуси, следует отметить снижение его значений за период 2010–2017 гг. Пиковое значение наибольшего значения этого показателя отмечено в 2014 г. (см. табл. 2.3.5). Таким образом, анализ позволил выявить проблему необходимости повышения эффективности использования трудового потенциала экономики Республики Беларусь.

Индекс развития трудового потенциала является интегрированным показателем, отражающим основные социально-экономические аспекты развития общества (накопление человеческого капитала, повышение благосостояния). Каждый из рассчитанных показателей находится в пределах от 0 до 1. В зависимости от полученного значения и интервала его нахождения в данном диапазоне, можно судить о степени использования имеющегося потенциала как в целом по национальной экономике, так и в разрезе отраслей и субъектов хозяйствования, что позволит

2.3. Количественные и качественные параметры труда и трудового потенциала

осуществлять их ранжирование по уровню конкурентоспособности.

Анализируя индекс развития трудового потенциала, следует отметить его отрицательную динамику в целом по национальной экономике (табл. 2.3.5; рис. 2.3.6). Значение данного показателя свыше 0,6 может свидетельствовать о среднем уровне развития.

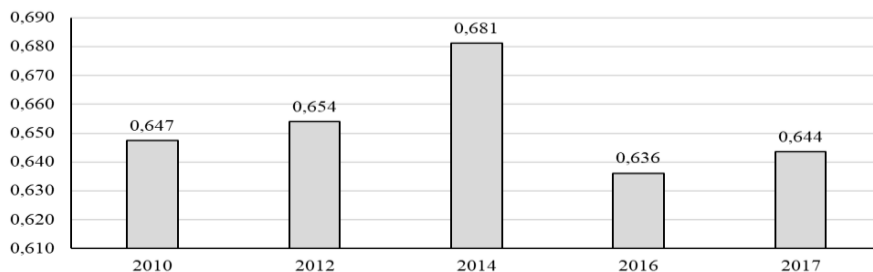


Рисунок 2.3.6 – Индекс развития трудового потенциала работников, занятых в национальной экономике Республики Беларусь за 2010–2017 гг.

Примечание. Рассчитано на основе данных Национального статистического комитета Республики Беларусь [3].

Учитывая вышеизложенное, с точки зрения развития рынка труда Республики Беларусь весьма важным является соответствующее совершенствование национальной системы подготовки кадров, которое в свою очередь должно осуществляться с опорой на прогнозные сценарии развития трудового потенциала страны. При этом, необходимо отметить, что, если качественные характеристики трудового потенциала во многом взаимообусловлены развитием системы образования, то количественные параметры носят инерционный характер, свойственный демографическим процессам, и имеют весьма замедленную реакцию на осуществляемые регулирующие воздействия.

Прогноз количественных параметров развития трудового потенциала может опираться на демографический прогноз численности населения в трудоспособном возрасте, осуществляемый при помощи когортно-компонентного метода или метода «передвижки возрастов». Реализация данного метода требует наличия значительного пласта информации о ежегодной численности

населения, численности мужчин и женщин по одногодичным возрастам, годовых показателях родившихся и умерших с разбивкой по полу, миграционного прироста, а также учета показателей вероятности умереть, родить, вероятности миграции. Полный объем информации для подобных расчетов не опубликован в открытой печати органами государственной статистики, что затрудняет осуществление данных расчетов.

При этом демографические прогнозы научно-исследовательскими институтами разрабатываются в Беларуси с 1963 г. [10, с. 47]. В настоящее время существует ряд прогнозов, которые рассчитаны при помощи специальных программных продуктов Научно-исследовательским институтом труда Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь, Научно-исследовательским экономическим институтом Министерства экономики Республики Беларусь, Институтом экономики Национальной академии наук Беларуси и др. Помимо этого отделом народонаселения Департамента по экономическим и социальным вопросам Организации Объединенных Наций (ООН) производятся прогнозные расчеты мирового народонаселения с разбивкой по странам. Данные исследования могут явиться основой для определения перспектив изменения численности населения Республики Беларусь в трудоспособном возрасте.

В соответствии с докладом ООН «Перспективы мирового народонаселения», опубликованном в 2017 г. и представленной на официальном портале серии файлов Excel, содержащих ключевые демографические индикаторы по каждой стране для отдельных периодов в 1950–2100 гг., численность населения в трудоспособном возрасте в Беларуси продолжит сокращаться [11]. Так к 2050 году уменьшение составит 24,3 процентных пункта по сравнению с 2015 г. (рис. 2.3.7). Численность людей данной возрастной когорты составит в 2030 г. 5 399 тыс. человек, в 2050 г. – 4 674 тыс. чел. При этом сокращение численности населения в трудоспособном возрасте будет более динамичным в сравнении с сокращением общего количества жителей страны (сокращение на 9,6 пункта).

2.3. Количественные и качественные параметры труда и трудового потенциала

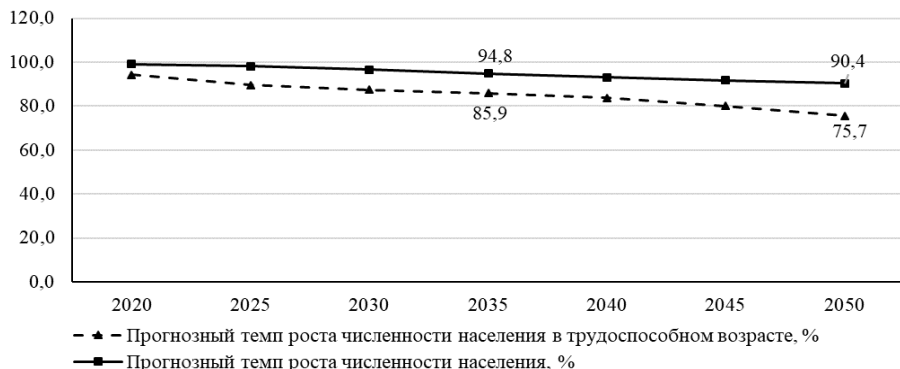


Рисунок 2.3.7 – Прогнозные темпы роста общей численности населения и населения в трудоспособном возрасте в Республике Беларусь за 2020–2050 гг. по методике ООН, % к 2015 г.

Примечание. Рассчитано на основе [11].

По мнению профессора Шахотько Л. П., являвшейся руководителем проекта по составлению демографического прогноза в Институте экономики Национальной академии наук Беларуси, в рамках «реалистического» сценария развития численности населения в трудоспособном возрасте в Беларуси будет уменьшаться и в 2030 г. составит около 5000 тыс. человек, что в целом близко к прогнозам ООН [10, с. 57]. С выводом об уменьшении численности трудовых ресурсов в Республике Беларусь согласуется прогноз Боровик Л. С. и Приваловой Н. Н., рассчитанный до 2020 г. – сокращение составит 52,2 тыс. человек по сравнению с 2017 г. [12, с. 9].

В настоящее время в Республике Беларусь действует уже третья национальная стратегия (Национальная стратегия устойчивого развития Беларуси на период до 2030 года НСУР-2030) и Программа социально-экономического развития до 2020 года. В названных программных документах используются понятия «достойная оплата труда», «достойный уровень доходов», «достойный уровень пенсий», «достойные условия жизни», «достойное качество жизни», «достойные уровень и качество жизни». Все эти понятия служат основой для достижения стратегической цели – обеспечения высоких жизненных стандартов населения. По

нашему мнению, все эти категории, включая категорию «высоких жизненных стандартов», должны быть определены теоретически, а также иметь определенные экономические параметры.

Пока же на международном уровне определены только категории уровня жизни и достойного труда. В частности, в статье 25 Всеобщей декларации прав человека указывается, что «каждый человек имеет право на такой жизненный уровень, включая пищу, одежду, жилище, медицинский уход и необходимое социальное обслуживание, который необходимо для поддержания здоровья и благосостояния его самого и его семьи, и право на обеспечение на случай безработицы, болезни, инвалидности, вдовства, наступления старости или иного случая утраты средств к существованию по независящим от него обстоятельствам» [13].

Что касается индикаторов для уровня жизни, то их перечень выведен и утвержден Организацией Объединенных Наций:

- 1) рождаемость, смертность и продолжительность жизни;
- 2) санитарно-гигиеническая обстановка;
- 3) количество потребляемого продовольствия;
- 4) жилищные условия;
- 5) качество образования и культуры;
- 6) уровень занятости, условия труда;
- 7) баланс доходов и расходов;
- 8) цены для потребителей;
- 9) состояние транспортной инфраструктуры;
- 10) рекреационная система;
- 11) уровень социального обеспечения;
- 12) права и свободы людей.

Согласно Концепции достойного труда, активно продвигаемой в жизнь Международной организацией труда, достойный труд выступает в качестве стержня социального, экономического и экологического развития, играет главную роль в деле обеспечения сбалансированности и социальной справедливости. Достойный труд характеризуется высокой эффективностью результатов и достойной оплатой, правовой и социальной защищенностью, возможностью развития личности в условиях социального партнерства и отсутствия любых форм дискриминации. Экспертами МОТ разработана система показателей достойного труда. Она характеризует:

2.3. Количественные и качественные параметры труда и трудового потенциала

- 1) возможности трудоустройства;
- 2) адекватные заработки и производительный труд;
- 3) достойную продолжительность рабочего времени;
- 4) установление баланса между работой и семьей и личной жизнью;
- 5) труд, который должен быть упразднен;
- 6) стабильность и безопасность работы;
- 7) равенство возможностей и условий в занятости;
- 8) безопасные условия труда;
- 9) социальную защиту;
- 10) социальный диалог между работниками и работодателями;
- 11) экономический и социальный аспекты достойного труда [14].

Именно в таком виде утвержден Перечень индикаторов достойного труда Приказом Национального статистического комитета Республики Беларусь 28.12.2016 № 246.

Что касается научного рассмотрения данных категорий, то многообразие проблем в сфере достойного труда нашло отражение в дискуссиях российских ученых: Волгина Н. А., Землянухиной С. Г., Колосовой Р. П., Санковой Л. В. и др., украинских: Бринцевой Е., Дорош О. В., Лебедева И. В. В белорусской научной литературе эти вопросы в своих публикациях рассматривают Бабына И. В., Ванкевич Е. В. Категория уровня жизни имеет более долгую историю изучения. Горелов Н. А., Волгин Н. А., Римашевская Н. М и ряд других авторов довольно глубоко работали с этой категорией. Наряду с этим, по нашему мнению, не нашли должного практического применения многие из предложенных индикаторов. Причин тому множество и среди них – сложность определения многих из них, получение данных посредством экстраполирования первичных статистических данных выборочного обследования домашних хозяйств.

В настоящее время страны СНГ находятся на разных этапах внедрения в статистическую практику индикаторов достойного труда. Серьезные проблемы вызывает разработка показателей, характеризующих качество занятости, социальные аспекты достойного труда и вопросы, касающиеся социального партнер-

ства. Кроме того, использование национальных методологий не позволяет провести сопоставления между странами по ряду показателей.

При поддержке МОТ были разработаны национальные программы достойного труда для Казахстана, Молдовы, Таджикистана, Узбекистана, Украины. Составной частью этих программ является создание системы мониторинга и оценки прогресса в области достойного труда. В частности, в Украине на государственном уровне принята Программа достойного труда для Украины на 2016–2019 гг., важными задачами которой является мониторинг показателей достойного труда в Украине по методологии МОТ и дальнейшая разработка предложений по усовершенствованию социально-трудовых отношений.

Наиболее объективными индикаторами с точки зрения возможности их измерения являются индикаторы, связанные с уровнем оплаты труда (индикатор 7 уровня жизни населения и индикатор 2 достойного труда, а также опосредовано другие индикаторы). Более того, в историческом аспекте в научных трудах предпринимались попытки раскрыть содержание понятия «достойный труд», связывая его именно с «достойным вознаграждением». Так, П. И. Новгородцев и И. А. Покровский подчеркивали юридическое значение естественного права человека на существование и прямо связывали его с «достойным вознаграждением» за труд на уровне не ниже прожиточного минимума и социальной поддержкой со стороны государства [15].

Это во многом коррелирует с современным восприятием данной категории населением. Определение уровня знаний населения о достойном труде стало целью проведения социологического опроса в 2014 году в г. Перми. На вопрос «Достойный труд, по вашему мнению, это» 97,5 % опрошенных полагают, что достойный труд – это прежде всего справедливая заработная плата, 31,25 % выбрали только этот пункт вопроса [16].

Таким образом, достойный труд требует обеспечения достойной заработной платы, которую рассматривают, как заработную плату, обеспечивающую расширенное воспроизводство человеческого и трудового потенциала, экономическую свободу работающему человеку и его семье.

Оценить уровень достойности заработной платы предлагается через показатели:

- удельный вес работников организаций, получающих заработную плату ниже величины бюджета прожиточного минимума для трудоспособного населения, в общей численности работников организаций;

- удельный вес работников организаций с низкой заработной платой (ниже $2/3$ медианной заработной платы) в общей численности работников организаций;

- средняя часовая заработная плата работников организаций по отдельным занятиям;

- реальная заработная плата работников организаций;

- минимальная заработная плата в процентах от медианной заработной платы;

- реальная заработная плата работников обрабатывающей промышленности.

При этом обращаю внимание, что сам индикатор назван не достойной заработной платой, а адекватными заработками. Что касается второй части названия индикатора – производительный труд, то среди показателей отсутствуют показатели производительности труда. Незванным остался только показатель удельного веса работников организаций, прошедших профессиональное обучение, в общей численности работников организаций. Он не отражает ни достойную (адекватную) заработную плату, ни производительность труда. При этом безусловно, является необходимым для оценки достойного труда в целом.

Возникает вопрос синонимичности понятий «достойная заработная плата» и «адекватные заработки». Определение достойной заработной платы дано выше. Ее связывают именно с возможностью расширенного воспроизводства, а поэтому оценивают через соотношение с бюджетом прожиточного минимума. Показатели соотношения с бюджетом прожиточного минимума включены в приведенный перечень показателей «адекватных заработков». Последняя категория в научной литературе отсутствует. А адекватность требует указания чему именно должна быть адекватна заработная плата. Если исходить из полного названия критерия, то – производительности труда. И это понятно и объективно отражено в общей экономической науке о труде

через требование опережения темпов роста производительности труда в сравнение с темпами роста средней заработной платы. Однако такой показатель предложен для оценки критерия «экономический и социальный аспекты достойного труда».

Национальный статистический комитет Республики Беларусь (Белстат) отражает располагаемые денежные доходы населения и именно по этому показателю проводит анализ малообеспеченности населения, т. е. оценивает именно уровень жизни. Оценка достойного труда выделена в отдельной рубрике и произведен расчет показателей для оценки индикаторов достойного труда начиная с 2015 г. На основе данных Белстата нами представлено их изменение по сравнению с 2015 годом (табл. 2.3.6).

Таблица 2.3.6 – Изменение показателей критерия «Адекватные заработки и продуктивный труд» оценки достойного труда за 2015–2018 годы

Показатели	2015	2016	2017	2018	Изменение показателя	
					2018г. к 2015г.	2018г. к 2017г.
1	2	3	4	5	6	7
Удельный вес работников организаций, получающих заработную плату ниже величины бюджета прожиточного минимума для трудоспособного населения, в общей численности работников организаций, % (за май)	1,7	2,0	2,4	1,9	+0,2	–0,5
Удельный вес работников организаций с низкой заработной платой (ниже 2/3 медианной заработной платы) в общей численности работников организаций, % (за май)	23,8	23,9	23,8	23,7	–0,1	–0,1

2.3. Количественные и качественные параметры труда и трудового потенциала

Продолж. табл. 2.3.6

1	2	3	4	5	6	7
Средняя часовая заработная плата работников организаций по отдельным занятиям, рублей (с 2016 года – с учетом деноминации)						
всего		3,86				
мужчины		4,47				
женщины		3,37				
Реальная заработная плата работников организаций, %						
всего	97,7	96,2	107,5	112,6	×	×
мужчины (за декабрь)	97,9	93,3	123,0	108,9	×	×
женщины (за декабрь)	97,2	96,0	116,9	106,2	×	×
Минимальная заработная плата в процентах от медианной заработной платы, % (за май)	40,1	42,0	44,3	43,0	+2,9	–1,3
Реальная заработная плата работников обрабатывающей промышленности, %	94,5	97,9	109,1	110,8	×	×

Источник: [14].

В 2018 году наблюдается улучшение показателей достойного труда по критерию адекватной заработной платы. Имеет место значительный рост реальной заработной платы при его снижении в 2015–2016 годах. Некоторое ухудшение показателя удельного веса работников организаций, получающих заработную плату ниже величины бюджета прожиточного минимума для трудоспособного населения, в общей численности работников организаций, находится в пределах погрешности.

Средняя часовая заработная плата работников организаций по отдельным занятиям показывает существенную степень дифференциации условий достойности труда по надёжности социально-экономического состояния. Наиболее высокая часовая заработная плата наблюдается у законодателей, руководителей органов государственного управления, общественных организаций

(объединений), коммерческих и некоммерческих организаций (5,99 белорусских рублей в 2016 году) и специалистов-профессионалов (5,58 белорусских рублей). Из приведённых в таблице данных следует, что наиболее высокий уровень заработной платы имеют работники с высшим образованием, что даёт основание считать их труд наиболее высоко оцениваемым с позиций достоинства. Квалифицированные рабочие промышленности, строительства и рабочие родственных профессий получали в том же году 4,24 рубля в час, а квалифицированные рабочие сельского, лесного хозяйства, рыболовства и рыбоводства только 2,4 рубля при средней по стране 3,86 рубля. Это создаёт дополнительные предпосылки дефицита достоинства труда в отраслях, призванных обеспечивать продовольственную безопасность страны [14].

В Российской Федерации для оценки данного критерия используют только два показателя, идентичных первым двум показателям табл. 2.3.6. Поэтому будем использовать названия показателей первой таблицы при построении табл. 2.3.7.

Таблица 2.3.7 – Показателей критерия «Адекватные заработки и продуктивный труд» оценки достойного труда за 2015–2017 годы в Беларуси и России

Показатели	Беларусь		Россия		Разница между показателями России и Беларуси	
	2015 г.	2017 г.	2015 г.	2017 г.	2015 г.	2017 г.
1	2	3	4	5	6	7
Удельный вес работников организаций, получающих заработную плату ниже величины бюджета прожиточного минимума для трудоспособного населения, в общей численности работников организаций, %	1,7	2,4	8,0	7,2	+6,3	+4,8

2.3. Количественные и качественные параметры труда и трудового потенциала

Продолж. табл. 2.3.7

1	2	3	4	5	6	7
Удельный вес работников организаций с низкой заработной платой (ниже 2/3 медианной заработной платы) в общей численности работников организаций, %	23,8	23,8	27,3	26,4	+3,5	+2,6

Источники: [14, 17].

Удельный вес работающих бедных (такое название первого показателя дают российские органы статистики) и занятых с низким уровнем заработной платы (соответственно, второй показатель табл. 2.3.2) ниже в Беларуси. В двух странах доля работников организаций, получающих заработную плату ниже 2/3 медианной заработной платы, составляет практически четвертую часть занятых в экономике. Причём гендерный разрыв этого показателя свидетельствует о том, что женский труд имеет гораздо более низкую характеристику достоинства, чем мужской: по данным Российской Федерации доля мужчин, имеющих низкую заработную плату, в общем числе занятых мужчин составляет 20 %, у женщин такой показатель на 11,9 % выше и составляет 31,9 %. По Беларуси данный показатель не учитывается, но разрыв в уровне оплаты труда мужчин и женщин отражен в показателе средней часовой заработной платы работников организаций: 4,47 белорусских рублей у мужчин и 3,37 белорусских рублей у женщин. Превышение составляет 32,6 %. Отношение номинальной начисленной средней заработной платы женщин к средней заработной плате мужчин в 2018 году составило 72,7 %. При чем эта доля за рассматриваемый период снижается. Названный показатель характеризует индикатор «равенство возможностей и условий в занятости» достойного труда.

Именно в динамике или в сравнении с другими странами можно оценить достоинство труда в стране. Это будет в определенной мере отражать уровень экономического развития страны. По областям показатели достойного труда в Беларуси не определяются. По рассматриваемому критерию можно только произвес-

ти сравнение реальной заработной платы по регионам. Ниже всего ее рост в 2018 г. был в Могилевской области. Он на 2 п. п. отклонялся от среднего показателя по стране. Размер реальной заработной платы в этом регионе также невысок.

Таким образом, исследование количественных параметров состояния трудового потенциала в Республике Беларусь позволило сделать следующие выводы:

- имеют место демографические угрозы для динамичного развития рынка труда Беларуси: продолжающиеся депопуляционные процессы, углубление старения населения, половые диспропорции, нерациональные потоки миграции, неравномерность расселения;

- динамика рождаемости и смертности в последние годы в силу инерционного характера демографических процессов, не позволяет ожидать существенного роста численности и доли трудовых ресурсов в структуре населения в ближайшие 10–15 лет;

- нерациональные с позиции направленности и структуры потоки внутренних перемещений населения, в том числе в активном в трудовом и репродуктивном отношении возрасте лиц, что приводит к диспропорциям в расселении (формирование крупных городских агломераций, обезлюдение села), неравномерности экономического развития областей Республики Беларусь, сужению возможностей для развития сельского хозяйства и агропромышленного комплекса;

- существенное влияние на величину предложения рабочей силы на рынке труда оказывают социально-экономические факторы, продуцируя «выход» трудоспособного населения за пределы экономически активных трудовых ресурсов, формируя разрыв между реальной и официальной безработицей, расширяя потоки внешней трудовой миграции;

- понижательные демографические тенденции во второй половине 1990-х и начале 2000-х годов существенным образом влияют на современные объемы подготовки кадров для рынка труда учреждениями профессионально-технического, среднего специального и высшего образования и выпуск молодых специалистов.

Исследование качественных параметров развития трудового потенциала в Беларуси позволяет сделать следующие выводы:

- наблюдается текучесть кадров на фоне сохранения оттока работников из национальной экономики;
- отмечаются тенденции усиления кадрового состава высококвалифицированными специалистами, повышается образовательная составляющая человеческого капитала;
- снижается добавленная стоимость на одного работника в пересчете по паритету покупательной способности, что свидетельствует о падении результативности вовлечения в экономику сформированного трудового потенциала, уменьшении мотивационной заинтересованности работников;
- оценка показателей достойности труда свидетельствует о необходимости их учёта при формировании социально-экономической политики в Беларуси и по регионам.

Исследование различных прогнозов демографических процессов в Республике Беларусь позволяет сделать вывод о том, что все существующие прогнозы признают сокращение численности белорусского населения в трудоспособном возрасте, что повлияет на уменьшение трудовых ресурсов в национальной экономике. По нашему мнению, в данной ситуации дефицит на рынке труда может быть покрыт за счет привлечения иммигрантов, замены физического труда механическим, повышения производительности, рационального территориального перераспределения населения. Немаловажную роль в развитии трудового потенциала и повышении квалификации работников для внедрения трудосберегающих инновационных методов труда должна сыграть система подготовки кадров в Республике Беларусь.

Информационные источники

1. Демографический ежегодник Республики Беларусь : стат. сб. / Нац. стат. ком. Респ. Беларусь; редкол.: И. В. Медведева [и др.]. – Минск, 2018. – 431 с.
2. Тимошенко М. В. Демографическая ситуация в Республике Беларусь в контексте развития рынка труда / М. В. Тимошенко // Инновационное развитие российской экономики : материалы X Междунар. науч.-практ. конф., Москва, 25–27 окт. 2017 г. : в 5 т. – Москва : ФГБОУ ВО «РЭУ им. Г. В. Плеханова», 2017. – Т. 1 : Инновации и российская экономика в контексте глобальных экономических процессов. – С. 201–205.

3. Официальная статистика // Нац. стат. ком. Респ. Беларусь [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.belstat.gov.by/ofitsialnaya-statistika/> (дата доступа. – 18.10.2018). – Название с экрана.
4. Demographic Yearbook 2015. Estimates of population and its percentage distribution, by age and sex and sex ratio for all ages for the world, major areas and regions: 2015 // United Nations Statistics Division [Electronic resource]. – 2017. – Mode of access: <https://unstats.un.org/unsd/demographic/products/dyb/dyb2015/Table02.pdf>. – Date of access: 20.09.2017.
5. Тимошенко М. В. Демографическая безопасность Республики Беларусь: современное состояние и ключевые угрозы / М. В. Тимошенко // Молодежь для науки и кооперации: разработки и перспективы : сб. науч. статей IV междунар. форума молодых ученых, Гомель-Милоград, 13–15 мая 2015 г. / Белорус. торг.-экономический ун-т потреб. Кооперации; редкол.: Н. А. Сныткова [и др.] ; под науч. ред. Н. А. Снытковой. – Гомель : БТЭУ, 2015. – С. 88–91.
6. Демографический ежегодник Республики Беларусь : стат. сб. / Нац. стат. ком. Респ. Беларусь; редкол.: В. И. Зиновский [и др.]. – Минск, 2014. – 412 с.
7. Статистический ежегодник Республики Беларусь, 2010 : стат. сб. / Нац. стат. ком. Респ. Беларусь; редкол.: В. И. Зиновский [и др.]. – Минск, 2010. – 582 с.
8. Образование в Республике Беларусь : стат. сб. / Нац. стат. ком. Респ. Беларусь ; редкол.: И. В. Медведева [и др.]. – Минск, 2017. – 219 с.
9. Гасанова Т. В. Теория человеческого капитала: применение в оценке развития трудового потенциала / Т. В. Гасанова // Потреб. кооперация. – 2010. – № 3. – С. 19–24.
10. Шахотько Л. П. Значение прогнозов населения и перспективы демографического развития Республики Беларусь / Л. П. Шахотько // Экон. наука сегодня. – 2015. – № 3. – С. 47–59.
11. World Population Prospects 2017 // United Nations. DESA. Population Division [Electronic resource]. – 2018. – Mode of access: <https://population.un.org/wpp/Download/Probabilistic/Population>. – Date of access: 20.10.2018.
12. Боровик Л. С. Баланс трудовых ресурсов Республики Беларусь: методология разработки и прогноз / Л. С. Боровик, Н. Н. Привалова // Экон. бюллетень НИЭИ М-ва экономики Респ. Беларусь. – 2018. – № 9. – С. 4–15.
13. Всеобщая декларация прав человека: принята резолюцией 217 А (III) Генеральной Ассамблеи ООН от 10 декабря 1948 года [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://www.un.org/ru/documents/decl_conv/declarations/declhr.shtml (дата доступа: 06.02.2020). – Название с экрана.
14. Перечень индикаторов достойного труда [Электронный ресурс] : Приказ Национального статистического комитета Республики Беларусь

2.3. Количественные и качественные параметры труда и трудового потенциала

- 28.12.2016 № 246. – Режим доступа: www.belstat.gov.by (дата доступа: 06.02.2020). – Название с экрана.
15. Новгородцев П. И. О праве на существование: социально-философские этюды / Новгородцев П. И., Покровский И. А. – Москва ; Санкт-Петербург : Изд. т-ва М. О. Вольф, 1911. – 48 с.
16. Кудрин А. С. О проблемах реализации концепции достойного труда в России / Кудрин А. С. // Вестник пермского университета : Юридические науки. – Вып. 2(24). – 2014.
17. Индикаторы достойного труда [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [gks.ru/storage/mediabank/ind-dtr\(1\).xlsx](http://gks.ru/storage/mediabank/ind-dtr(1).xlsx) (дата доступа 06.02.2020). – Название с экрана.

2.4. THEORETICAL ASPECTS OF THE INNOVATION ECOSYSTEM

Abstract. Creating favorable conditions for sustainable innovation in the economy is linked to the formation of an ecosystem. In the work, the author discusses the essence of an innovative ecosystem, elements of the innovation ecosystem and their interconnection at different stages of the innovation life cycle are separated. The article explains the place of the linear model of the innovation process in the concept of national innovation system, the ecosystem development levels and their characterization are also given.

Key words: Innovation, Innovative Ecosystem, Innovative Activities, Fundamental Studies, Commercialization, Global Economy, Innovators, Investors, National Innovation System.

Introduction

Under the modern conditions, preferable lines of economic development of the country is preferable development of innovative high-technology lines. Market conditions of forming innovation economy is characterized with the global changes, global transformation of innovation activities, large scales of changes, which make the task of forming innovation ecosystem actual. It is capable to provide competitiveness of industrial production in the field of high technologies, national safety and sustainable social and economic development throughout the economy of the country.

Theoretical aspects of innovation ecosystem, analysis of market elements of innovation ecosystem and their basic elements and their interaction, study of consistent pattern and principles of ecosystem functioning, and necessity for the issues of determining stages for forming innovation ecosystems gives rise to the actuality of the above work, moreover, study of the named issues at the scientific level became one of the main challenges for the leaders of development of the country economy, scientists, professors of the higher schools and including me (1, 2, 3, 4, 5, 6, 7).

Generally, the interest in the problem of establishing innovation ecosystem and development of the theory and practice of innovation and national innovation system is being rapidly increased. It

is confirmed by the abundance of the scientific publications dedicated to the topic: Golichenko O. (3); Coralio A., Passiante G., Prertcipe A. (17); Etzkowitz H. (18); Lundvall B. (20); Metcalfe S. (21); Moore J. (22); Nelson R. (23); Leydesdorff L. (19); Reshetnikova M. (12); Smorodinskaya M. (12); Smorodinskaya N. (13); Tretiakov V. (14); Yakovleva A. (16) etc.

Review of the foreign and native literature studied by us shows that according to the opinion of most of the scientists and practitioners, the way of innovation development, and formation and effective functioning of the innovation ecosystem is the main factor for getting out of the technology deadlock by the national economy and achieving sustainable development of the economy.

Study of the innovation ecosystem mechanism, as well as structural peculiarities, types and important elements of the ecosystem, and the analysis of the market conditions for creating other key parameters and local innovation ecosystem, will support improvement of the innovation activities of the country.

Theoretical Aspects for Creating Innovation Ecosystem

1. For the concept of innovation ecosystem

Creating conditions for the sustainable innovation development of the economy during recent period is related with the formation of the innovation ecosystem. It characterizes the modern model of modern innovation development of the region and the country and it is of the earlier concepts, including the main and primary concept – actual version of the theory of the national innovation system.

The concept of creating innovation ecosystem has been offered by Charles V. Wesner in 2004 [25] and it represents the instrument for creating terms for raising competitiveness of an organization in the national and regional economies. Central issue of the concept is opinion about the innovation, as well as the process of transformation of scientific studies into the market products; i.e. innovation is the activity, service requiring diversified collective efforts from its participants (companies, universities, scientific-research companies, venture and similar funds). Innovation ecosystem forms such efforts and supports obtaining of synergy effect.

It shall be noted that the term Ecosystem, comprising of the natural science, was used much earlier in regards with the economic and public phenomenon. For example, in 1996 J. O. Moore formulated the idea of business ecosystem [22], which is comprised of the companies and the network of the suppliers, market intermediates, consumers and competitors formed by them. The author states that relations between the companies are built like the ecosystem in the nature, and by means of interaction (even if the companies are not partners, but competitors) much better result may be achieved, compared to the results of independent functioning.

Ideas of J. F. Moore assisted distribution of the concept of ecosystem to the narrower fields of the industrial domain. For example, to describe digital business ecosystem [17], which essentially is the component of the industrial ecosystem. Under the modern conditions, they often speak about establishment of the large international companies and transnational companies, which are mostly specialized in the manufacturing of computers and software, ecosystem of their products, filling each other harmonically and creating benefit to the users from their joint use. In terms of the company creating ecosystem, the product is increasing attractiveness of products in the eyes of the user, as well as new opportunities of the economy (to use joint advertisement concept, products are intended for joint use and relatively unified target auditory). Increased loyalty and additional preventive factors to the brand, which are originated from the transferring to the competitive products

Example: Ecosystem of Apple device is a good example: joint contacts may be performed by simultaneous use of iPhone, iPod, iPad and Mac computers, photos may be synchronized, interdevise services through iCloud (closed service), similar applications and music tracks may be uploaded on them, purchased online single times. Users may also apply for the service relations (iMessage and FaceTime), provided that the dialogue partner also use Apple device. For IOS8 and operative system OS X Yosemite notebooks, by using Continuity functions users may start working on one devise and instantly continue the work on another devise.

2.4. Theoretical aspects of the innovation ecosystem

Microsoft tries to create the system of similar devices and software products for the users, which launched tablets of Surface for Windows 8 and developed mobile version of its operative system (used in the group of smartphones Nokia Lumia).

According to G.G. Vinberg's explanations, ecosystem (from Greek – residence, location) is the natural complex created with the live organisms, residential environment (soil, water reservoir etc.), connected to each other by the exchange of substances and energy [24].

Ecosystem of innovations is the environment created directly by the participants of innovation process. Their interaction takes place, which is directed towards creation and development of innovations.

In the collection of articles “Venture Investments and the Ecosystem of Technology Entrepreneurship” gives following determination of the innovation ecosystem: “this is the complex and interrelated system of the organisms having different shapes, state institutions, legislative and other stimuli, social relationships, services and practices, which is comprised of the relatively successful process of transformation of the innovative engineer-technical ideas into the successful high-technological companies” [9]. Hence, it is specified that “commercialization of knowledge is the most successfully implemented under the favorable and supported environment, called the ecosystem of venture investment” [10].

Innovation ecosystem may be determined as the union (or network union), playing the role of capitalizer for the transformation, exchanging, spreading and effective distribution of knowledge and other resources of interaction of the participants [11]. From this point of view, one of the main objectives of the innovation ecosystem, as the union is organization of cooperation of the process participants, when the agents, having no required resources separately, achieve their common goals through the complimenting of the later. Thus, the term Innovation Ecosystem synthesizes two key concepts – Innovation and Ecosystem.

Ecosystem is the complex (according to the definitions of the researcher of complex systems L. Bertalanff), self-organized, self-

regulated and self-developing system. Ecosystem is the open system, characterized with the subject and energy input and output streams. According to the definitions of G.G. Winberg, Ecosystem (from Greek Oikos – residence, location) is the natural complex created by the live organisms and the environment of their residence (soil, water reservoir etc.), interrelated through the exchange of substances and energy [24].

And finally, in view of the aforesaid, main features of the innovation ecosystem may be formulated as follows:

- ✓ High quality of self-organization (ability of maintaining “order” spontaneously, locally, in course of interaction, i.e. without any leader);
- ✓ The rule of decentralization for taking decision;
- ✓ Cooperation and mutual assistance of the participants, independent of their status and opportunities;
- ✓ Coevolution (mutual development of the subjects, in course of interaction);
- ✓ Adaptability (adaptation with the variable environment through internal changes);
- ✓ Reliability (totality of the system, i.e. existence of the features, which are not characterized to its separate elements)

We consider it purposeful to determine the place of lineal model of the innovative process in the concept of the national innovation system.

Ch. Wesner sees linear nature of the traditional model of the innovation system in the fact that innovation activity is represented in it as unidirectional process. It seems that increasing state and private investments in the scientific surveys will automatically increase success of the country in the commercialization of the technologies and, respectively, at the global market of national competitiveness (Figure 2.4.1).

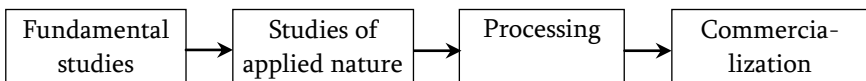


Figure 2.4.1 – Linear model of innovation process in the concept of the national innovation system [25]

2.4. Theoretical aspects of the innovation ecosystem

In fact, it is impossible to distinguish scientific-research works of fundamental nature from the surveys of applied nature. These processes are closely related and there is the probability of spontaneous existence of the new field of application at the processing stage. Moreover, many inventions are accompanied by the mistakes and the process of inspection, making the process nonlinear and foresees existence of feedback at each stage. At the expense of this feedback internal development of each range, as well as total development of the entire system takes place (Figure 2.4.2).

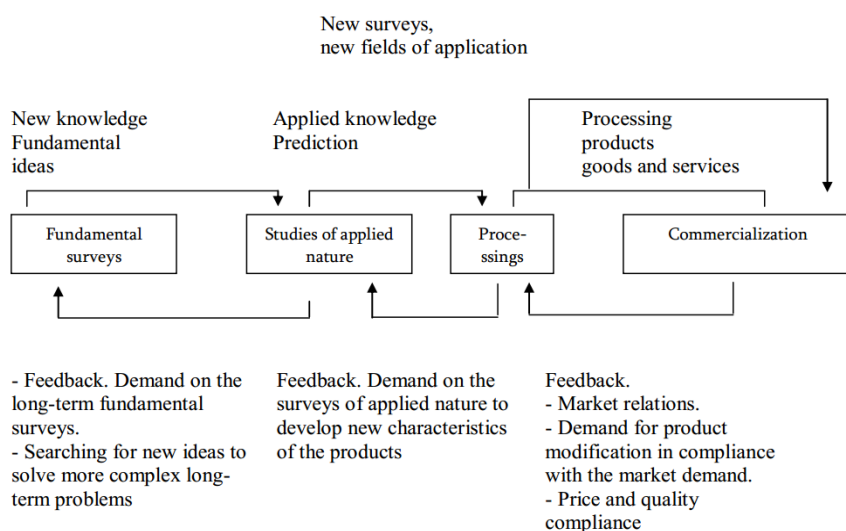


Figure 2.4.2 – Non-linear model of innovation process, in the concept of innovative ecosystem

The concept of Innovation Ecosystem considers self-organized, self-regulated and self-developed open system, which is characterized with the input flows of the ideas, values, humans, information and resources. According to this opinion, innovation ecosystem is the economy, in which the subjects specific to the economic and social relations operate. Specificity of innovation ecosystem exists in the fact that it products innovations, ideas, intellectual property and human resources for the society and other fields, as well as resources for self-development.

Innovation ecosystem cannot exist without global economy, as it gives rise to the demand for innovations and changes, and global economy without innovation ecosystem is doomed to stagnation and degradation, as innovation ecosystem accumulates main creative resources. Grounds to the innovation ecosystem are innovators or innovation individuals – i.e. the persons creating, developing and advancing innovations based on the own motivation or/and demand. Except innovators, innovation ecosystem is comprised of the different agents, supporting innovators. These are the investors, corporations and foundations, funding innovations. There are two determining directions supporting innovation ecosystems – flow of innovations and the flow of demand on the innovations. Correspondingly, all participants of the innovation ecosystem may be conditionally divided into two categories – those creating demand on the innovations and those creating innovations themselves.

2. The levels of development of innovation ecosystem and their characterizing

Innovation ecosystems shall be formed after the innovation development according to the levels (Figure 2.4.3): global (supranational), national, regional, corporate and individual.

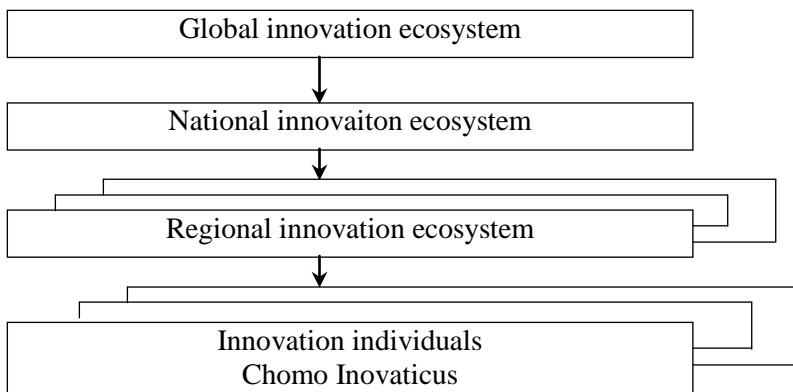


Figure 2.4.3 – Structural scheme of the global economic ecosystem, in terms of open innovation

Global innovation ecosystem. Main objective of the global innovation ecosystem is creation of the environment and conditions for implementation of the global innovation projects for implementation of breakthroughs in the recognized fields of knowledge (digital world, energy, biotechnologies, nanotechnologies etc.), as well as the development and support of the balance between the global system of patenting and openness of new technologies maintenance of rights on the intellectual property.

National innovation ecosystem is comprised of the different institutions, organizing innovation processes of fundamental studies and processing, pre-initial and initial venture investments. All these formulate innovation mentality of the public, as well as innovation entrepreneurship, creating conditions for the generation of new ideas, for their further commercialization. In this regards attraction of the creative, competent people and understanding of the national strategy preferences is of the great importance, as well as their application to form strategic innovation objectives, in the global competitive racing.

Regional (territorial) innovation ecosystem is the relatively developed element of the national innovation ecosystem, as the territory is simultaneously the user and customer of the innovations, innovation products, and innovation service. It is oriented towards creation of the comfort conditions for achievement of competitiveness of the territory, in the issue of solving the issue of innovative development of Mezodon, reflected in the competitiveness of the human capital.

Basic examples of the self-sufficient territorial ecosystems (well-known innovative ecosystems): “Silicone Valley”, MIT (Boston), Cambridge, Harvard etc. As a rule, grounds of the territorial innovative ecosystem are: universities and research institutions, being able to be the source for ideas, innovations, generators of new processing and innovative capital: small innovation entities, corporations and companies, manufacturing innovative products, the system of development of venture investments, innovation society (team), which are traditionally oriented towards the innovation processes.

Corporate innovation ecosystem is developed at the platform of the private-public partnership of the theory of open innovations, considering distribution of the state assistance and the risks of the innovation projects.

Hence, it foresees organization of innovation activities inside the corporation and creation of the small network of innovation enterprises. Open innovations foresee continuous and permanent searching for the new competences for innovation projects, implementation of which best possible inside the corporation, through partners, cooperation with universities, and attracting innovation companies (startups) for the realization of innovation projects. Herewith, preliminary establishment of holding and the terms of application of intellectual property shall be foreseen.

As a rule, organization of the scientific-research activities of a corporation is provided through the spinoff of the head companies. These companies participate in the educational processes of universities and represent improvement of technologies based on the received knowledge.

Individual level of innovation ecosystem represents innovative human (*Homo Innovaticus*) – innovation development subject, who generates and realizes innovation ideas and who shall permanently upgrade his/her knowledge, self-education, be mobile, geographic and mental, hold research and design competences, have the ability of partnership relations and trust-based cooperation.

To form individual level of innovation ecosystem we consider reforming of the education system needed, which will be based on the consideration of deep changes in the terms of modern globalization, long-life education strategy, creation of the comfort terms and conditions for labor and life quality for the persons, providing innovation processes. These are researchers, analysts, experts, investors, business-angels, venture funding and innovation entrepreneurship managers, startup founders etc.

The role of universities shall be strengthened in the innovation and scientific, knowledge-based society through the interaction of state and business. The problems of forming individual ecosystem is the subject of discussions, at the innovation forums, where key competences of innovation community were formed.

Basic of these competences are the following: “permanent improvement skill”; “striving to innovation”, “critical thinking”, “smart risk skill”, “creativity and reliability”, “team working skill”, “skill of working independently in the high-competitive environment” etc.

Named signs of the individual innovation ecosystem (Homo Innovaticus), as stated above, was presented and described by I. Shumpeter (15), when characterizing subjects of innovation activities – innovation entrepreneurs. Modern development of innovation process is directed not only to the satisfaction of requirements, but also mostly to formation of the requirements, satisfied by the development of the forward-looking technologies (foresight, road maps). Here a human innovatively performs creation of the future sample, which is highly developed and competent not only in the science, but also economy, policy etc.

Formation of innovation ecosystem is one of the main challenges to the country economy under the modern conditions, which is at the same time is the social-economic innovation of the state system. Due to the this, analysis of the elements of the innovation ecosystem make it possible to identify functions and objectives of all its levels.

3. Conclusion

Development of innovation process to the modern self-regulated forms of the linear models of innovation activities gave rise to the complex and multi-aspect concept – formation of the innovation ecosystem. To our mind, innovation ecosystem considers self-organized, self-regulated and self-developing open system. It is characterized with the flows of ideas, values, humans, information, and resources. In these regards, innovation ecosystem is the economy, in which special subjects of economic and social relations operate. Consideration of the innovation ecosystem is accepted to be performed according to the following widely recognized levels: global innovation ecosystem, national innovation ecosystem, regional innovation ecosystem, and innovation individual.

To formulate individual level of innovation ecosystem, we consider it necessary to reform such system of education, which is based on the understanding of deep changes in the modern globalization conditions, continuous strategy of education, and provision of comfort conditions for labor and high quality of living of the persons employed in the field of science and high technologies.

References

1. Qoqiauri L., Qoqiauri N., 2015, Innovations. Tb.: publishing Kalmosani, pg. XX (in Georgian).
2. Qoqiauri L., Qoqiauri N., Gechbaia B. 2018, Innovation Economy; Tb.: Publishing Kalmosani, pg. XX (in Georgian).
3. Qoqiauri L. 2017. Principles of Venture and Business – Angel Investments. Asian Economic and Financial Review.
4. Qoqiauri L. 2017. From the History of Forming and Developing the Concept of the National Innovative System. Asian Development Policy Review (AESS). Vol. 5., № 4. Pp. 272–280.
5. Qoqiauri L. 2017. Conceptual Basis of Conception of National Innovative System // Vol. 4. Ussie 3. Pp. 10–26.
6. Qoqiauri L. 2018. Theoretical Aspects of Innovative Economics. Black Sea. Vol. 24. Issue 03. Pp. 48–55.
7. Qoqiauri N. 2018. For prognosis of Innovative Development of Enterprises. Globalisation and Business. Vol. 5. Pp. 124–132.
8. Отчет «The Global Startup Ecosystem Ranking 2015» Компания Compass [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://inventure.com.ua/analytics/investments/globalnyj-rejting-startap-ekosistem-2015>. – Название с экрана.
9. Райзберг Б. А. Современный экономический словарь / Райзберг Б. А., Лозовский Л. Ш., Стародубцева Е. Б. – 2-е изд., испр. – Москва : ИНФРА-М, 1999. – 479 с.
10. РВК, Развитие инновационных экосистем вузов и научных центров. – Санкт-Петербург : Феврал, 2015.
11. Реймер Д. 5 стратегий построения бизнес экосистем [Электронный ресурс] / Реймер Д. 2017. – Режим доступа: <http://denreymer.com/business-ecosystem> (дата обращения: 28.02.2017). – Название с экрана.
12. Решетникова М. С. Формирование инновационного пространства на примере эволюции пекинской экспериментальной зоны развития высоких технологий / Решетникова М. С. // Теория и практика общественного развития. – 2015. – № 20. – С. 94–97.
13. Смородинская Н. В. Сетевые инновационные экосистемы и их роль в динамизации экономического роста / Смородинская Н. В. // Инновации. – 2014. – № 7(189). – С. 27–33.

2.4. Theoretical aspects of the innovation ecosystem

14. Третьяк В. Экономическая природа национальной инновационной системы [Электронный ресурс] / Третьяк В., Тихонова С. А. – 2019. – С. 9. – Режим доступа: [www.vitrass.ru/admin/pics/2#% 20-%2019.doc](http://www.vitrass.ru/admin/pics/2#%20-%2019.doc). – Название с экрана.
15. Шумретер Й. А. Теория экономического развития / Шумретер Й. А. – Москва : Прогресс, 1982.
16. Яковлева А. Ю. Факторы и модели формирования и развития инновационных экосистем : автореф. канд. экон. наук / Яковлева А. Ю. – Москва : Изд-во НИУ «Высшая школа экономики», 2012. – С. 52.
17. Caralio A. The Digital Business Ecosystem. Edward Elgar Publishing Limited / Caralio A., Passiante G., Pretecepe A. – P. 41–42.
18. Etzkowitz H. The Triple Helix: University-Industry-Government. Innovation in Action / Etzkowitz H. – Routledge, 2008. – P. 180.
19. Leydesdorff L. The Triple Helix of University-Industry-Government Relations/in E. Karayiannis, D Campbell (eds.). Encyclopedia of Creativity, Innovation, and Entrepreneurship. – NeW-York : Springer, February, 2012.
20. Lundvall B. A. National Innovation Systems: Towards a Theory of Innovation and Interactive Learning. 1. – 1992. – P. 20.
21. Metcalfe S. The Economic Foundations of Technology Policy: Equilibrium and Evolutionary Perspectives / ed. by P. Stoneman // Handbook of the Economics of Innovation and Technological Change. – Oxford : (UK) ; Cambridge (US)" Blackwell Publishers. – 1995.
22. Moorje J. F. The Death of Competition: Leadership and Strategy in the Age of Business Ecosystems / Moorje J. F. – N Y. : Harper Business, 1997. – P. 6–7.
23. Nelson R. National Innovation Systems / Nelson R. // A Comparative Analysis. – N. Y. ; Oxford : Oxford Univ. Press, 1993.
24. URL: slovar.yandex.ru.
25. Wessner C. W. Entrepreneurship and the Innovation Ecosystem. Policy Lessons from the United States / Wessner C. W. // The Papers on Entrepreneurship, Growth and Public Policy. – Germany, 2004. – P. 5.

2.5. WOMEN'S ROLE IN GEORGIAN ECONOMY AND THE TRANSFORMATION OF PUBLIC OPINION

Annotation. Current Globalization and democratic processes raised the question of women's economic actuality more acutely in the order of the day. To approach with European standards and to keep the norms, which is necessary to create the relevant economic and political environment of country's development and social justice, requires to promote women's and men's equal participation in the management system of the country. We conducted research which referred to the introduction of public attitudes towards the gender equality and the result is that, the majority of the respondents support women's and men's equality in the family and in social life as well, a great part of respondents consider that woman should be on leadership positions and men and women should equally be family breadwinners. It's true that, in Georgia there's political will of formation of society, which will be democratically and socially equal, but the current changes in the country, couldn't ensure full realization of European values. Women's participation in the political and economic decision making processes is still nominal and the implementation of gender equality policy on different levels of state management is not possible.

The women's role in the modern society has been growing in economic, political and social life, but in accordance with the established stereotype, they are not able to be decision-makers. Woman is a member of society of having a full right and accordingly, striving for success is their rights too. A woman should have an opportunity to advance her career in order to feel realized herself. In Georgian society, there's a stereotype that woman's role is limited with family and house and public puts woman's role in doubt in the development of society till now and also he puts her role in doubt in the social, but in recent years this attitude has been changed. In order to find what kind of situation really is, what women's widespread roles like and the women's perception has changed only as a "housewife", we've conducted a research, which referred to the introduction of public attitudes towards the gender equality.

The problem of the research was to study the following key issues:

- How does Georgian society understand Gender equality;
- What kind of barriers do it exist for women in terms of participation in economic and political activities;
- Is there support in economy and politics on the women's involvement from family, parents, society;
- How does the society evaluate to be held a high position by the woman and how acceptable it is for him;

Within quantitative research 228 respondents were interviewed, 78 % of the respondents were female and 22 % – male. According to the age groups, the percentage share of the respondents is distributed as follows: 75 % of the respondents are included in the age group of 20-29 years, 18 % – in the age group of 30–39 years, 4 % – in the age group of 40–49 and 3 % – 50 years and older. The research was being conducted from September till December 2019 year.

The results of the study show that, imaginations related to the women's and men's functions and duties in the family are partially traditional. Georgian society is characterized with the family hierarchy and subordination between family members, which is based on stereotypical, traditional and in most cases patriarchal beliefs.

It's interesting that at the level of attitudes, 73 % of the respondents consider that woman and man spend equal time to bring the children up and 27 % of the respondents believe that woman should spend more time to bring the children up.

One of the ideas, which can be considered as fundamental for Georgian family, refers to the man's, as a breadwinner's role in the family. It's considered that men should be the head of the family and he should take responsibility to care about family welfare from the financial point of view. Masculine domination is considered as a priority in Georgian family and this is shown with the fact that neither respondent believes that this function should be combined only by the woman. 25 % of the respondents believe that the breadwinner of the family should be a man, but hereby it should be noted that 75 % of the respondents believe that, men and women should contribute equally in the family budget.

13 % of the respondents consider that man should be the main decision-maker in the family. A great number of the respondents believe that decisions should be made jointly in the family (86 %). Only one respondent from the interviewees thinks that the decisions should be made by the women in the family.

When it was asked who should manage the family budget, 87 % of the respondents consider that women and men should equally participate in the budget management. Only 7 % considers that the family budget should be managed by the men and 6 % believe that – it should be managed by the women.

Insofar as one of the main purpose of the study is to identify what kind of barriers there exist in terms of women's employment and in terms of their business-activities, it's interesting to confront the woman's role in the family as a housewife and in the society as a business woman.

It's important that a great number of the respondents (93 %) consider that none of the gender should be given a priority during the employment, only 6 % consider that man belongs the preferential right of employment.

It's considered that men have the ability to achieve success in career, he does it much better. When it was asked who better business leader was, 22 % of respondents consider that it's a man and 70 % believe that both of them are equally good business leader and only 8 % consider that woman is a better leader.

77 % of the interviewees believe that the leadership style of men and women is different from each other. 88 % believe that women should be on a high position and 10 % disagree with this opinion.

It's generally known that politics is considered as men's active field, but 70 % of the respondents believe that women and men are equally good politicians, 10 % – believe that woman is a better leader and 20 % consider that men are better politicians.

It's true that society is not a supporter to remove the women from the politics, but at the same time, women's involvement in any field of politics is not advisable, in case of men, there're no similar opinion – in case of men, there're no fields of politics, where he can be less successful than women. Accordingly, the field

of political activity is limited for women – men have the potential to succeed in any political field and women are able only in a certain fields. These fields are less likely to include high political positions. The results of the study showed that men are imagined as a presidential candidate more than woman (39 %), 5 % of the interviewees support women as a presidential candidate and the rest 57 % consider that both of them are acceptable for them to be the president.

According to the majority's opinion, to plan personal life, to determine the future and to choose the profession, men are more free (55 %) than women (15 %), 30 % of the respondents found it difficult to answer.

On the question “do you agree or disagree with the opinion that women's and men's rights are equally protected in Georgia” – 50 % of the respondents agree with this formulation, 38 % - partially agree with the opinion that women's and men's rights are not equally protected, only 14 % believe that men's and women's rights are equally protected.

To leave the property to the son is Georgian tradition, which is based on the idea that family property should be belonged to the men and for women, compensation is a dowry (marriage portion). At the same time, in case of marriage woman becomes “co-owner” of the spouse's property, which was left to the man by his parents in accordance with the custom. However, this “co-ownership” most of all is considered as a right to use the property (to live in this house, to use the things) and it less means its disposal especially in case of divorce.

When it was asked the question who should be given a preference – daughter or son – while dividing the parents' property, 24 % of the respondents consider that son should be given a preference. None of the respondents, even one percentage, believes that daughter should be given an advantage and 76 % of the interviewees consider that heirs of the both gender should equally be given a preference.

Education is important for the development of the country, the results of the study confirmed that the society realized a special role of education. 96 % of the respondents consider that to get a

higher education is equally important for the both gender and only 2 % believes that getting a higher education is more important for men than for the women.

A great number of the respondents consider that women's involvement in public life has support from the family, parents and spouse (65 %), 27 % of the respondents believe that women have no support and 9 % make it difficult to answer.

The answers on the following question were distributed as follows: should the women be represented on high position? (respondents were able to fix several answers at the same time), 69 % of the respondents believe that this is women's and men's equal right, 56 % – women are as qualified as men, 27 % think that, if woman is on high position, she will give a motivation to the other women for career advancement, 22 % consider that, women can manage the risks better, 6 % think that woman is the guarantor of economy success of the company and 4 % consider that woman should be on high positions.

The impediment factor of women's promotion on high positions in private/public sector, is considered: family (57 %), stereotypes – (44 %), inflexible work schedule (30 %), education, lack of qualification (17 %). 58 % of the respondents think that performing the housework prevents women to make a career. (Respondent could have multiple answers).

According to the study, 66 % of the respondents consider that the reason for women's unemployment is to combine the household with the work, that's why she prefers not to work. 47 % of the respondents answered that woman's unemployment is her husband's desire, 32 % believe that the reason for women's unemployment is that she can't find a job and 12 % consider that woman herself doesn't want to work.

Despite of the fact that in accordance with the study, the majority of the respondents agree with the gender equality, only a little part of it understands the real content of the equality. It's true that, a great part of respondents agree with the fact that women should be on high positions, but on such responsible position as the president is, women are not greeting. Respondents think that, education is important for both gender, but breadwinner and budget

manager in the family is still a man. A great part of it still supports the traditional distribution of gender roles.

Unlike the previous researches, the study, which was conducted by us, fixes changed opinions, the majority of the respondents support women's and men's equality in the family and in social life as well, a great part of respondents consider that woman should be on leadership positions and men and women should equally be family breadwinners, but the real picture is quite different, in Georgia and not only in Georgia, there's still women's and men's field of employment, women's and men's role models – according to it, men is considered as a main source of income in the family, and women's main activity is to look after the children, despite of the fact that the majority of the respondents don't support the inequality.

This can be explained by the fact that 75 % of respondents are between the age 20–29 and the real idea of gender equality is closer to them. As the interview was done through the internet (through the social network), this group of age was more active because they have more access to the internet than older generation, whose opinions still remain as mainly traditional, patriarchal character.

We think that, the above-given results are somehow connected to the fact that the majority of the respondents (78 %) were women and evaluations are made from their position.

Such a traditional country as Georgia is, men and their rights dominate on the women's rights, in brief, men and women are not equal in Georgia. They have different abilities and status in society. Democratic development means to provide equal rights and opportunities for men and women, to give equal opportunities to them in order to satisfy their own and special needs.

References

1. Ernst & Young. Groundbreakers. Using the Strength of Women to Rebuild the World Economy. 2015.
2. Lagerberg F. Woman in Business: turning promise in to practice (Grant Thornton International Business Report). Grant Thornton International Ltd. 2016.
3. National Statistics Office of Georgia (Geostat).
<https://www.geostat.ge/en>

4. Tsiklashvili N., Turmanidze T. Quantitative and qualitative indicators of gender equality. Paper presented at III International scientific and practical forum "Innovations in science "the challenges of our time", Bulgaria – Ukraine. 2018.
5. N. Tsiklashvili, T. Turmanidze, T. Beridze. Women's role in organizations and public opinion. Problems and Perspectives in Management, volume 17, issue 2. 2019.
6. Woetzel J. The Power of Parity: How Advancing Woman's Equality Can Add \$12 Trillion to Global Growth (Working Papers № 7570). Mskinsey& Company. 2015.

2.6. СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ В РЕСПУБЛИКЕ МОЛДОВА: ОЦЕНКА И ПЕРСПЕКТИВЫ

Annotation. The socio-economic problems that exist today in the Republic of Moldova are analyzed in the article. The trends of the main economic indicators confirm that the situation on the labor market remains complicated, despite some improvements recorded in recent years. Political instability and the economic crisis at the national level negatively affect the effectiveness of employment policies. The country's labor market continues to create the risks to the stability of economic growth. In the article also analyzed the trend of such indicator as Global Talent Competitiveness Index, which expresses the ability of the countries to maintain and attract workers to the labor market. According to this index, Moldova took 89th place in 2019 from 125 countries and fell by 14 positions in the world ranking, compared with 75th place that it occupied in 2017. The main directions for creating a stable and prosperous state, entering at a new stage of development are proposed. The successful implementation of the National Employment Strategy for 2017–2021 will contribute to this. In the long term, the problems on the labour market can be solved by improving the structure of the country's economy based on the development and spreading of IT-technologies in various sectors of the economy.

Keywords: Republic of Moldova, employment, unemployment, migration, socio-economic situation of the country, Global Talent Competitiveness Index.

Одним из факторов риска для стабильного экономического роста в Республике Молдова является ситуация на внутреннем рынке труда. Эффективность политик занятости не обеспечивается должным образом вследствие экономического кризиса и политической нестабильности на национальном уровне. Можно констатировать, что ситуация на рынке труда остается напряженной, несмотря на некоторые улучшения, зафиксированные в последние годы.

Согласно данным результатов Обследования рабочей силы Национального Бюро Статистики Республики Молдова, в

2019 году, рабочая сила, т.е. активное население страны составило 919,3 тысяч человек. Уровень экономической активности населения составил 42,3 %. В период с 2012 года, данный показатель увеличился на 1,6 процентных пункта.

Таблица 2.6.1 – Экономически активное население Республики Молдова, 2012–2019

Годы	Экономически активное население, тыс. чел.	Уровень экономической активности населения, %				
		всего	мужчин	женщин	город	село
2012	1 214,5	40,7	43,5	38,2	47,0	36,0
2013	1 235,9	41,4	44,5	38,6	45,6	38,1
2014	1 232,4	41,2	44,1	38,6	44,1	39,1
2015	1 265,6	42,4	45,1	39,9	44,9	40,4
2016	1 272,8	42,6	45,4	40,1	45,0	40,8
2017	1 259,1	42,2	45,3	39,4	44,5	40,4
2018	1 290,7	43,3	45,8	41,0	42,8	43,6
2019	919,3	42,3	47,0	38,2	49,4	37,6

Источник. Составлена автором по данным Национального Бюро Статистики Республики Молдова [2].

Занятое население страны в 2019 году составило 872,4 тысяч человек. Уровень занятости населения, в возрасте 15 лет и старше, достиг 40,1 %. В период с 2012 по 2019 год, данный показатель увеличился на 1,7 процентных пункта.

Таблица 2.6.2 – Занятое население Республики Молдова, 2012–2019

Годы	Занятое население, тыс. чел.	Уровень занятости населения, %				
		всего	мужчин	женщин	город	село
2012	1146,8	38,4	40,6	36,5	43,6	34,6
2013	1172,8	39,3	41,8	37,0	42,8	36,6
2014	1184,9	39,6	42,1	37,4	41,8	38,0
2015	1203,6	40,3	42,3	38,4	42,0	38,9
2016	1219,5	40,8	40,8	43,0	39,0	42,3
2017	1207,5	40,5	43,1	38,1	41,9	39,3
2018	1252,2	42,0	44,2	40,0	40,9	42,8
2019	872,4	40,1	44,2	36,5	47,0	35,6

Источник. Составлена автором по данным Национального Бюро Статистики Республики Молдова [2].

Численность безработных в 2019 году, рассчитанная НБС по методологии Международного бюро труда – МБТ, оставила 46,9 тысяч человек. Уровень безработицы в стране составил 5,1 %. В период с 2012 года данный показатель снизился на 0,5 процентных пункта.

**Таблица 2.6.3 – Безработные Республики Молдова,
2012–2019**

Годы	Количество безработных в соответствии с методологией МБТ, тыс. чел.	Уровень безработицы, %				
		всего	мужчин	женщин	город	село
2012	67,7	5,6	6,8	4,3	7,3	3,9
2013	63,1	5,1	6,0	4,1	6,3	4,1
2014	47,5	3,9	4,6	3,1	5,2	2,7
2015	62,1	4,9	6,2	3,6	6,4	3,5
2016	53,3	4,2	5,5	2,9	6,0	2,6
2017	51,6	4,1	4,8	3,3	5,7	2,7
2018	38,4	3,0	3,5	2,5	4,5	1,8
2019	46,9	5,1	5,8	4,4	4,9	5,3

Источник. Составлена автором по данным Национального Бюро Статистики Республики Молдова [2].

Неактивное население страны, в возрасте 15 лет и старше, в 2019 году составило 1 255,9 тысяч человек, из которых наибольшую долю составили пенсионеры – 45,1 %.

Доля несельскохозяйственной деятельности в 2019 году составила 79,0 %, из которой: занятых работников в промышленности – 14,7 % и в строительстве – 7,0 %. 57,3 % от общего числа занятых работали в сфере услуг. Распределение занятого населения по формам собственности, составило: 70,7 % – в частном секторе и 29,3 % – в государственном секторе. Подавляющее большинство работников было занято на неопределенный срок (89,3 %).

Незадекларированная занятость, среди лиц, работающих по найму, в 2019 году составила 7,2 %, из которых большинство лиц, работающих по найму, составляли мужчины – 9,1 %, по сравнению с женщинами – 5,6 %. Наибольшую долю наня-

тых работников, работающих только на основе устных договоров, составили: в сельском хозяйстве – 48,3 %, торговле – 16,0 %, строительстве – 15,3 % и промышленности – 6,4 %.

В неформальном секторе, в 2019 году были задействованы 16,8 % работников из всего занятого населения в экономике страны, 23,1 % из числа наемных работников были заняты на неформальной работе, таким образом, из общего числа лиц, работающих неформально, наемные работники составляли 26,0 %.

Количество лиц с неполной занятостью (число занятых лиц, чье общее количество часов, фактически отработанных в течение отчетного периода было менее 40 часов в неделю, которые желали и были готовы к сверхурочной работе) составило 3,9 % от всех занятых в экономике лиц.

Способность стран удерживать и привлекать работников на рынок труда оценивается по такому показателю, как *Global Talent Competitiveness Index – GTCI* [9]. Данный показатель ежегодно рассчитывается французской бизнес-школой INSEAD (Фонтенбло, Франция) совместно с рекрутинговой компанией Adecco Group и Tata Communications. Индекс GTCI составляется на основе средней оценки по следующим шести критериям:

- регулирование рынка труда,
- привлекательность для иностранных работников,
- возможность для персонального роста,
- мотивирование работников оставаться на рынке труда,
- развитость технического сектора,
- общий уровень образования.

Лидерами стран по индексу GTCI в 2019 году стали такие страны, как: Швейцария, Сингапур, США и Скандинавские страны: Норвегия, Дания, Финляндия, Швеция, Нидерланды. Аутсайдерами по 2019 году стали страны: Йемен, Конго, Бурунди, Мозамбик, Зимбабве, Непал.

Среди бывших социалистических стран, лидерами рейтинга стали: Эстония, Чехия, Словения, Литва, Латвия, Словакия, Польша. Румыния расположилась на 69 месте, Украина – на 63, Россия – на 49 месте. Что касается Республики Молдова,

2.6. Социально-трудовые отношения в Республике Молдова:
оценка и перспективы

то она заняла 89 место в 2019 году из 125 стран и опустилась на 14 позиций в мировом рейтинге, по сравнению с 75 местом, которое она занимала в 2017 году.

Таблица 2.6.4 – Динамика рейтинга «Global Talent Competitiveness Index» Всемирного экономического форума, 2017–2019 гг.

Страны	2019		2018		2017	
	ранг	значение индекса	ранг	значение индекса	ранг	значение индекса
<i>Страны с рыночной экономикой:</i>						
Швейцария	1	81,82	1	79,90	1	74,55
Сингапур	2	77,27	2	78,42	2	74,09
США	3	76,64	3	75,34	4	69,34
Норвегия	4	74,67	4	74,56	10	68,01
Дания	5	73,85	7	73,79	8	69,59
Финляндия	6	73,78	6	73,95	9	68,56
Швеция	7	73,53	5	74,32	5	69,14
Нидерланды	8	73,02	9	72,56	11	67,80
Великобритания	9	71,44	8	73,11	3	69,40
Новая Зеландия	11	71,12	12	71,52	14	67,15
Австралия	12	71,08	11	71,61	6	69,06
Исландия	13	71,03	14	70,48	15	65,79
Германия	14	70,72	19	67,77	17	64,94
Канада	15	70,43	15	69,63	13	67,16
Ирландия	16	70,15	13	71,38	12	67,58
Бельгия	17	68,48	16	69,56	16	65,24
Австрия	18	68,31	18	68,63	18	63,70
ОАЭ	19	65,90	17	68,88	19	62,49
Израиль	20	63,26	24	61,79	25	58,53
Франция	21	61,82	21	62,61	24	59,93
Япония	22	61,56	20	62,63	22	60,72
Португалия	28	55,66	29	55,75	31	55,40
Испания	31	52,85	31	54,91	35	53,90
Италия	38	49,21	36	50,55	40	51,51
Греция	44	45,49	42	48,21	43	50,21
<i>Бывшие социалистические страны:</i>						
Эстония	23	60,74	22	61,93	20	61,72
Чехия	25	59,38	25	60,02	23	60,17

Продолж. табл. 2.6.4

Страны	2019		2018		2017	
	ранг	значение индекса	ранг	значение индекса	ранг	значение индекса
Словения	29	54,44	28	55,77	27	56,41
Литва	35	50,75	32	53,31	33	54,42
Латвия	37	49,39	34	52,27	32	54,50
Словакия	41	48,37	40	50,02	37	52,87
Польша	42	47,41	39	50,06	38	52,32
Азербайджан	43	45,94	57	43,63		
Россия	49	43,47	53	44,22	56	45,03
Венгрия	53	42,89	52	44,25	41	51,27
Болгария	54	42,72	47	45,72	49	47,56
Казахстан	56	41,79	51	44,44	53	45,53
Армения	61	39,95	66	40,76	65	42,84
Украина	63	39,41	61	41,50	69	42,34
Румыния	69	38,11	64	41,13	55	45,09
Грузия	76	37,32	72	38,89	70	42,10
Таджикистан	81	35,17	н/д	н/д	н/д	н/д
Молдова	89	33,86	86	35,78	75	40,79
Кыргызстан	95	32,43	93	33,20	87	37,94

Ранг определен в отношении 125 стран мира.

Источник. Составлена автором по данным Всемирного экономического форума «Global Talent Competitiveness Index» 2017–2019 гг. [9].

Однако, молдавские эксперты, полагают, что даже самый лучший показатель индекса, такой как, доля занятых на рынке труда людей с высшим образованием, который в 2019 году составил 36,96 % и в перспективе может ухудшиться, поскольку молодежь уезжает на учебу за рубеж, оканчивая только один цикл высшего образования – лицензиат. По их мнению, образование в Молдове по-прежнему остается низкого качества. В стране, критически не хватает ученых и инженеров.

Согласно индексу GTCI, положительная ситуация сложилась в Молдове и с удержанием кадров: по уровню экологии, личной безопасности и доступности медицины страна расположилась примерно в середине рейтинга. Что касается социальной защиты и стимулирования людей интеллектуальных

профессий оставаться в стране – по этому показателю Молдова заняла предпоследнее место в рейтинге. По качеству регулирования молдавского рынка, по показателям эффективности правительства (29,78 %), отношений бизнеса и государства (39,96 %), борьбы с коррупцией (20,55 %) и интенсивности конкуренции (57,51 %) страна замыкает рейтинг. А по формированию и развитию бизнес-кластеров (2,73 %), Молдова находится на последнем месте.

Однако, страна по-прежнему остается малопривлекательной для иностранных работников: находится на предпоследнем месте по привлекательности для людей интеллектуальных профессий и занимает одну из последних строчек по показателю социальной мобильности. По условиям, способствующим персональному росту и развитию (по уровню и распространенности непрерывного образования), страна находится на 111 месте. Это объясняется низким уровнем учебных программ для менеджеров и недостаточной заботой компаний о развитии сотрудников.

Низкий рейтинг Молдовы по индексу GTCI объясняется следующими причинами:

- отсутствием полностью сформированной рыночной экономики и свободного рынка. Значительную долю рабочей силы составляют бюджетники, сотрудники госкомпаний и компаний, которые регулирует государство. Наблюдается низкая конкуренция рабочей силы в стране.

- слабой государственной политикой по привлечению иностранных работников.

- низким уровнем иностранных инвестиций, в следствии высокого уровня коррупции и нестабильной политической системой, чрезмерной бюрократизацией процесса получения виз и других документов.

- слабой государственной политикой по привлечению иностранных студентов. На сегодняшний день, рынок образования является одним из самых приоритетных рынков в Европе. Так, по данным Национального Бюро Статистики [2], в 2019/2020 учебном году, в ВУЗах Молдовы, число иностранных студентов составило 4,6 тысячи человек, что на 500

человек больше, чем в предыдущем учебном году – и тем не менее, эта цифра является очень незначительной. Каждый второй иностранный студент учится на медицинской специальности. Больше всего в Молдове иностранных студентов из Румынии – 40,1 %, что на 0,9 процентных пункта больше по сравнению с 2018/2019 учебным годом. На втором месте по количеству студентов – граждане Израиля – 35,6 %, что на 6,2 процентных пункта меньше, чем в прошлом учебном году. За румынами и израильтянами следуют студенты из Индии (12,1 % – увеличение в два раза), Украины (2,6 % – осталось практически на том же уровне), США (1,7 %, рост в два раза) и Турции (1,4 % – сокращение на 0,6 процентных пункта).

– эмиграцией местного населения. Прослеживается устойчивая тенденция выезда людей за рубеж не только из сельских местностей, но также и городского населения.

Несовершенная система согласованности национальной системы образования на рынке труда еще больше усиливает проблему миграции интеллектуалов и квалифицированных рабочих. Согласно статистике, ежегодно высшее образование получает около 17 тысяч студентов, больше половины из которых: экономисты, юристы, специалисты в области международных отношений. Однако, страна испытывает недостаток в строителях, инженерах, промышленных рабочих, программистах и других специалистах.

Что касается несоответствия навыков на рынке труда в стране, то это относится ко всем возрастным группам и особенно молодежи. В целом можно выделить следующие трудности, с которыми сталкивается молодежь при трудоустройстве: несоответствие квалификации молодых специалистов требованиям работодателей, отсутствие опыта принятия независимых решений, недостаточные знания и нехватка практических профессиональных навыков. Еще одна проблема связана с выбором профессии, которая, как правило, не основывается на реальных потребностях рынка труда в определенных специальностях. Например, в последние десятилетия наблюдается уклон в выборе специальностей гуманитарного профиля и гораздо реже технического, что приводит к избытку специа-

листов-гуманитариев и нехватке инженеров, техников и др. В результате многие молодые специалисты не работают по специальности или нуждаются в переподготовке [4].

Несмотря на все предпринимаемые правительством действия по улучшению экономической ситуации в стране и на рынке труда, эмиграция населения продолжается с нарастающими темпами. Наблюдается рост миграции молодых людей в возрасте 25–34 лет – 38,6 % от общего числа мигрантов. По-прежнему, актуальной проблемой остается проблема признания профессиональной квалификации и подтверждения опыта работы, полученного мигрантами за рубежом.

Основными факторами эмиграции населения являются: массовая безработица – особенно в сельской местности, нехватка рабочих мест с устойчивой заработной платой, низкий уровень доходов и, как следствие, бедность населения. Также, негативными факторами, заставляющими граждан эмигрировать из страны являются: деиндустриализация экономики Молдовы и как следствие сокращение рабочих мест в реальном секторе экономики, низкие зарплаты, разрушение социальной инфраструктуры (образование, здравоохранения, жилищно-коммунальное хозяйство), особенно в селах и небольших городах, которая выражается в снижении качества услуг и сокращении их доступности. Основные реформы, проводимые в последние годы правительством в стране не всегда приносят позитивные результаты. Например, реформа по оптимизации школьной сети привела к закрытию ряда школ, в том числе в сельской местности; реформа по оптимизации в медицинской сфере, привела к закрытию медицинских учреждений. Реализация мер в рамках современной социальной политики не обеспечивает пока достойного уровня и условий жизни населения, в результате чего Молдова является одной из самых бедных стран в Европе [5–7]. К особенностям молдавской бедности относится феномен «работающих бедных», когда в категорию бедных попадают не только традиционно незащищенные группы населения (экономически неактивные лица, безработные и занятые неполный рабочий день), но и квалифицированные работники. В Молдове во многих случаях наличие работы не

гарантирует «выхода» человека из состояния бедности. Это обусловлено тем, что в стране сформировался крайне низкий уровень оплаты труда [7].

Социально-экономическая нестабильность в стране, а именно: рост бедности, отсутствие возможностей для трудоустройства, низкие зарплаты – являются основными причинами выезда граждан в другие страны. Согласно официальной статистике Республики Молдова, за последние десять лет страну покинуло около 400 000 человек, и этот показатель продолжает расти. Среди молдавских мигрантов – 25 % людей из городской местности и 75 % – из сельской. Основная масса мигрантов уезжают в Россию и Европейский союз. Самыми востребованными странами для молдавских мигрантов являются: Россия, Италия, Израиль, Турция, Румыния, Украина, Португалия. Согласно официальным данным, основными характеристиками эмигрантов являются: возрастная категория 25–34 года, мужчины (66,4 %), из сельской местности (69,6 %). По данным официальной статистики, основные сферы деятельности мигрантов за рубежом – это строительство, различные домашние услуги, а также транспорт и перевозки.

Проблемы, связанные с недостаточным развитием рынка труда в стране, привели к росту бедности, усилили социальное отчуждение и создали условия для внешней трудовой миграции в качестве альтернативы безработице и неформальной занятости населения. Практической основой, для решения этих проблем должна стать реализация Национальной стратегии занятости населения на 2017–2021 годы, принятая в 2016 году [1]. Данная Стратегия представляет собой комплексный подход к политикам занятости, как с точки зрения развития спроса, так и с точки зрения перспективы эффективного управления предложением на рынке труда.

Стратегия должна сбалансировать рынок труда, путем повышения уровня и качества занятости населения, увеличения конкурентоспособности и расширения возможности трудоустройства рабочей силы, а также повышения уровня социальной интеграции на рынке труда, особенно для социально уязвимых групп. Главная цель данного документа заключается

в повышении уровня формальной занятости, основанной на экономической конкурентоспособности и соответствующем уровне квалификации и компетенций в условиях устойчивого и инклюзивного развития. Для достижения этой цели, в стране были определены четыре отраслевых приоритета, которые включают в себя: последовательные и концентрированные задачи, касающиеся спроса на рабочую силу, предложения трудоустройства, наращивания потенциала управления рынком труда и более качественного управления миграцией рабочей силы.

Стратегия, также предлагает и продвигает более качественное управление рынком труда, в частности посредством эффективных механизмов обоснования, реализации, мониторинга и оценки политик, оказывающих воздействие на рынок труда. В документе предусмотрены основные действия, которые необходимо предпринять в среднесрочной и долгосрочной перспективе, ответственные за их реализацию, и показатели оценки достигнутых результатов. В Стратегии уделяется особое внимание вопросам стимулирования создания новых качественных рабочих мест, борьбы с неформальной экономикой, регионального развития и создания рабочих мест в селах и малых городах, адаптации образовательных программ к требованиям рынка труда, внедрения политик активного старения и обучения в течение всей жизни, повышения степени интеграции на рынке труда, улучшения сотрудничества между основными действующими участниками рынка труда, модернизации Национального агентства занятости населения, повышение потенциала анализа и прогнозирования эффективных политик занятости.

В стратегии делается акцент на необходимость разработки механизмов адаптации и внутренней мобильности рабочей силы, а также создания эффективной системы социальной защиты для обеспечения первоочередных прав работников, в том числе посредством либерализации законодательства.

Реализация данной Стратегии будет способствовать:

- снижению уровня бедности и социальной изоляции;
- устойчивому развитию экономики, повышению качества жизни населения в стране;

- росту уровня формальной занятости, которая обеспечит повышение доходов населения, улучшение качества жизни и устойчивое сокращение бедности;

- созданию равных возможностей трудоустройства и профессионального развития для женщин, мужчин и уязвимых групп населения;

- укреплению взаимосвязи между рынком труда и системой профессиональной подготовки с целью повышения уровня компетенций и квалификации, приема персонала на работу и приспособляемости к рынку труда, а также создания механизма быстрого ответа на новые потребности рынка труда;

- использованию потенциала международной трудовой миграции для реализации целей политик занятости;

- укреплению потенциала органов публичного управления в сфере развития партнерств, с целью улучшения политик занятости, с соблюдением принципа равенства возможностей.

Успешная реализация этого стратегического документа возможна только при условии сохранения темпов экономического роста, постоянного сотрудничества Правительства с социальными партнерами и создания эффективной и стабильной институциональной базы. При этом большая роль отводится укреплению и расширению сотрудничества учреждений профессионального образования с работодателями и профессиональными участниками работодателей в процессе разработки учебных программ.

По мнению зарубежных экспертов, в стране не может быть обеспечен экономический рост, базируясь только на сельском хозяйстве из-за сезонного характера сельскохозяйственных работ, частых природных катаклизмов, таких как: засуха, заморозки, наводнения – и нерентабельности отрасли. В этих условиях, необходимо совершенствование структуры добавленной стоимости путем оживления и стимулирования промышленного сектора и сферы услуг. С позиции структуры промышленного производства, Молдова является страной с крайне высокой зависимостью от производства пищевых продуктов, почти 50 % всей промышленности страны, что немно-

го больше, чем в других странах СНГ. На территории страны действуют промышленные предприятия в сферах пищевой и питьевой промышленности, производстве табачной продукции, производстве текстиля, пошива одежды и выделки шкур, заготовке леса, изготовлении изделий из дерева, мебели, производстве химических препаратов и веществ, резиновой продукции, продукции из пластика, товаров из неметаллических материалов, производстве машинного оборудования, обработке металлов.

Также, важной составляющей в улучшении ситуации в стране, является создание инновационных структур – инновационных центров, технопарков в ведущих отраслях экономики Молдовы, где страна может стать конкурентоспособной на международном рынке, к примеру, в сфере ИКТ.

Сектор информационно-коммуникационных технологий (сектор ИКТ) занимает лидирующие позиции среди самых динамично развивающихся секторов национальной экономики. Доля данного сектора в ВВП Молдовы на сегодняшний день составляет 8 %, она почти сравнялась с долей сельского хозяйства [2]. По прогнозам национальных и международных экспертов, на сегодняшний день рынок ИКТ в Молдове динамично развивается и будет развиваться дальше в ближайшие годы. Национальные эксперты прогнозируют, что в перспективе страна может стать привлекательной для IT-предпринимательства и конкурентоспособной на международном рынке.

По сравнению с другими отраслями экономики страны, развитие сектора ИКТ выгодно по разным причинам, например, таким как:

- инвестиции минимальны для его развития на первоначальном этапе;
- данный сектор не нуждается в субсидировании государством;
- международный рынок ИКТ прозрачен, т. е. открыт для всех IT проектов;
- IT продукты не стеснены границами;
- не существует квотирования и преференций.

В целом, во всей отрасли ИТ в Республике Молдова занято около 27 тысяч сотрудников, из которых только в составе информационно-технологического парка Moldova IT Park насчитывается более 9 тысяч человек. Количество активных компаний-резидентов парка превышает 520 единиц.

До начала эпидемии COVID-19 в ИТ-секторе страны происходил быстрый рост. По итогам 2019 года, объем экспорта ИТ-продукции и услуг превысил показатели экспорта винной продукции. Сектор информационных технологий стал одним из главных двигателей экономического развития страны.

Moldova IT Park – административная структура, основанная правительством по инициативе Национальной ассоциации компаний в области информационно-коммуникационных технологий [8]. ИТ-парки, как инновационная платформа для развития конкурентоспособных предприятий, обеспечат ИТ-отрасли Молдовы экономический рост, откроют перспективы для молодых специалистов с хорошо оплачиваемыми рабочими местами в стране. В основе создания парка лежит инновационная концепция виртуальной площадки, предоставляющей множество преимуществ компаниям, желающим стать его резидентами. Так, компаниям не приходится заниматься вопросами инфраструктуры или логистики, благодаря чему они могут сосредоточить усилия на своей непосредственной деятельности. Резидентами парка являются и могут стать компании, которые зарегистрированы на территории Республики Молдова и осуществляют один или несколько из восьми видов деятельности, оговоренных в Законе об информационно-технологических парках – это деятельность в области компьютерного программирования программного обеспечения по заказу, выпуск компьютерных игр, выпуск прочего программного обеспечения, деятельность по управлению компьютерным оборудованием, деятельность веб-порталов и другие. Информационно-технологическая деятельность сосредоточена главным образом в столице, поэтому большинство зарегистрированных в Moldova IT Park компаний из Кишинева, однако, есть и компании из других регионов страны – Бельц, Липкан, Единцев, Криулян, Кагула. Moldova IT Park работает над заключением

партнерских соглашений с другими подобными парками в Румынии, Белоруси, Турции и Украине. По данным за 2018 год, объем продаж резидентов Moldova IT Park составил 1,4 млрд леев (\$ 85 млн).

Также, в стране, в 2017 году был открыт Центр передового опыта и инноваций ИКТ Tekwill. Его деятельность направлена, как на поддержку начинающих предпринимателей, так и на обучение всех желающих. Центр занимает площадь 3 400 м², которая была предоставлена Техническим университетом Молдовы в качестве доли участия правительства в этом проекте. Tekwill появился в рамках проекта «Развитие центра повышения квалификации в сфере ИКТ», реализуемого Национальной ассоциацией компаний из области информационно-коммуникационных технологий (ATIC) при поддержке Агентства США по международному развитию (USAID) и правительства Швеции через Шведское агентство по международному развитию и сотрудничеству (SIDA).

Правительство прикладывает максимальные усилия для развития сектора ИТ в стране, что поспособствует развитию цифровой экономики и цифрового креатива. В частности, внедряются Стратегия повышения конкурентоспособности этого сектора, Закон об ИТ-парках, инициатива IT Start-up Visa, планируется пересмотреть налоговые льготы для ИТ-компаний. Также, планируется открытие в Кишиневе еще одного центра Tekwill. Проект Start-up visa позволит специалистам в ИТ-области получать разрешение на работу в Республике Молдова, компенсирует нехватку квалифицированной рабочей силы в стране, а также будет способствовать приходу в Республику Молдова новых технологий и бизнес-моделей.

В сентябре 2018 года, Правительство Республики Молдова одобрило Стратегию и План действий по развитию индустрии информационных технологий и экосистемы для цифровых инноваций на 2018–2023 годы [10]. Данный документ направлен на создание конкурентоспособной ИТ-бизнес-среды, развитие человеческого капитала в области информационно-коммуникационных технологий, увеличение инноваций и инвестиций в этот сектор и увеличение экспорта ИТ-продуктов и услуг.

В связи с этим, в стране создаются сети предпринимательских центров на базе ИКТ-центров передового опыта и бизнес-инкубаторов. Стратегия также предусматривает создание сети для продвижения местной IT-индустрии на международном уровне, а также предоставление Организацией по развитию сектора малых и средних предприятий (ODIMM) малых грантов на инвестиционные проекты по повышению производительности компаний при помощи IT-решений.

Резиденты IT-парков имеют особые льготы – они освобождены от уплаты таможенных налогов и НДС за оборудование и программное обеспечение, необходимые для осуществления деятельности компаний-резидентов. Резидентам предоставляются права на уплату единого налога в 7 % от дохода с продаж. Размер взносов резидентов рассчитывается на основе данных о прогнозируемых годовых расходах IT-парка и доходов резидентов. В перспективе, предусматривается расширение списка мероприятий, которые можно будет проводить в IT-парках, в том числе в области исследования инноваций, основанных на информационных технологиях и на обучении в данной области.

Заключение. Изложенные в статье проблемы рынка труда в Республике Молдова требуют разработки методологии среднесрочного прогнозирования потребностей рынка труда, обновления материально-технической базы учебных заведений, внедрения современных технологий, а также передового оборудования, инновационного маркетинга и менеджмента, и самое главное – изменения менталитета у жителей страны. Всему этому, в значительной мере будет способствовать успешная реализация Национальной стратегии занятости населения на 2017–2021 годы.

В перспективе, серьезные проблемы, с которыми сталкивается Республика Молдова, могут быть решены посредством улучшения структуры экономики страны базирующийся на развитии и распространении IT технологий в различных секторах экономики, например, таких как: финансы, логистика, транзит, аутсорсинг, туризм и др. Для этого стране необходима открытость к Западу и Востоку, углубление сотрудничества в этих направлениях.

Информационные источники

1. Национальная стратегия занятости населения на 2017–2021 годы. (RO – Strategia Națională privind ocuparea forței de muncă pentru anii 2017–2021). Постановление Правительства № 1473 от 30 декабря 2016 г. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://lex.justice.md/UserFiles/File/2017/mo109-118md/an.1_1473.doc. – Название с экрана.
2. Национальное Бюро Статистики Республики Молдова [Электронный ресурс]. – Режим доступа: www.statistica.md. – Название с экрана.
3. Рынок труда РМ по-прежнему создает риски для стабильности экономического роста [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://jobinfo.md/?module=articles&group_id=6&article_id=156. – Название с экрана.
4. Бучучану-Врабие М., Гагауз О. Доклад «Молодёжь на рынке труда Республики Молдова: навыки и стремления». Разработан Обсерваторией навыков молодежи в рамках проекта «Развитие инновационного бизнеса для устойчивого экономического роста на местном уровне», финансируемого правительством Турции, осуществляемого Программой развития Организации Объединенных Наций [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://db.rgub.ru/youthpolicy/sngmold/Mol_na_rinke_truda_2017.pdf. – Название с экрана.
5. Молдову вновь признали самой бедной страной в Европе [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://point.md/ru/novosti/ekonomika/reiting-ria-fan-bedneishikh-stran-evropy-lidiru-et-moldova>. – Название с экрана.
6. Sărăcia în Republica Moldova 2015. Nota informativă. Ministerul Economiei și Infrastructurii ale Republicii Moldova [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://mei.gov.md/sites/default/files/nota_informativa_saracia_2015.docx. – Название с экрана.
7. Бедность в Молдове имеет особенность: здесь могут быть бедными и работающие [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://point.md/ru/novosti/obschestvo/bednost-v-moldove-imeet-osobennost-zdes-mogut-byt-bednymi-i-rabotaiushchie>. – Название с экрана.
8. Moldova IT Park [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://moldovaitpark.md/ru/> – Название с экрана.
9. The Global Talent Competitiveness Index [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.insead.edu/sites/default/files/assets/.../globalindices/.../GTCI-2018-report.pdf>, <https://gtcistudy.com/wp-content/uploads/2020/01/GTCI-2020-Report.pdf>. – Название с экрана.
10. Стратегия развития индустрии информационных технологий и экосистемы цифровых инноваций на 2018–2023 годы [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://eufordigital.eu/ru/library/moldova-strategy-for-the-development-of-the-information-technology-industry-and-the-ecosystem-for-digital-innovation-for-the-years-2018-2023/> – Название с экрана.

2.7. МЕТОДИЧНІ ПІДХОДИ ДОСЛІДЖЕННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ПРАЦІВНИКІВ

Реалізація резервів економічного зростання та підвищення конкурентоспроможності торговельних підприємств значною мірою залежать від спроможності їхніх працівників краще відповідати вимогам та викликам конкурентного середовища порівняно з іншими підприємствами-конкурентами у місті, регіоні, країні (світі).

Водночас забезпечення конкурентоспроможності персоналу у певному напрямі є неможливим без застосування адекватних методів дослідження рівня набутих конкурентних переваг.

Справедливо підкреслити, що в науковій літературі дотепер залишаються дискусійними методичні підходи у дослідженні конкурентоспроможності працівників. Пояснення бачимо в тому, що дослідження конкурентоспроможності працівників є досить новим напрямком науки про працю. У сучасній науковій літературі значно більше вивченими залишаються питання конкурентоспроможності продукції, товарів, підприємств, країн, ніж конкурентоспроможність працівників.

Огляд наукових джерел [6; 193; 166; 213] доводить, що у світовій практиці методичні підходи до оцінювання конкурентоспроможності персоналу дуже часто є «вбудованими» у загальні методики оцінювання конкурентоспроможності фірм та корпорацій, якими визначається комплекс впливових чинників на шляху реалізації стратегій, важелі впливу на підвищення рентабельності продукції, конкурентні позиції на ринку. Йдеться, зокрема, про методичні підходи, які містять оцінку конкурентоспроможності кадрів у складі оцінок конкурентоспроможності організацій та корпорацій: «Метод конкурентних переваг», метод «PIMS», метод за моделлю «Мак-Кінсі», метод аналізу GAP, метод LOTS, метод SWOT-аналізу та інші (їх стисла характеристика викладена у табл. 1).

Аналіз наведених прикладів моделей та методів (табл. 2.7.1) свідчить, що оцінка конкурентних переваг організації (корпорації, фірми), що містить і кадрову складову, є комплексною, часто враховує стан внутрішнього і зовнішнього

середовища підприємства, потребу порівняльного оцінювання конкурентних переваг певного об'єкта та його конкурентів за низкою показників, які стосуються кадрів, управління, виробництва, маркетингу, продукції, фінансів.

Таблиця 2.7.1 – Методи дослідження конкурентоспроможності працівників у складі оцінок конкурентоспроможності організацій та корпорацій

Методи (моделі)	Сутність методичних засад дослідження
«Метод конкурентних переваг»	На основі статистики, експертного опитування інтегральним шляхом визначається сукупність переваг організації (структурних, ресурсних, технічних, управлінських, ринкових), які з урахуванням їх вагомості включаються до показників конкурентоспроможності персоналу, послуг, товарів (продукції), підприємства загалом
Метод «PIMS»	Базується на використанні множини змінних для виявлення конкурентних факторів економічного успіху компанії (йдеться про оцінку сприятливої кон'юнктури, відповідності продукції попиту з урахуванням якості людського капіталу компанії)
Модель Бостонської консалтингової групи	Застосовується двовимірний підхід ідентифікації та корегування позицій предмета дослідження у стратегічному просторі залежно від обраних факторів конкурентних переваг, їх динаміки (змісту і впливу) та специфіки поставлених завдань
Метод за моделлю «Мак-Кінсі»	Базується на оцінці конкурентоспроможності стану об'єкта дослідження (організація, персонал, продукція) через побудову матриці. Для оцінок використовуються сукупність показників, сформована за ознаками «стратегічний стан» (гарний, середній, поганий) та «привабливість» (висока, середня, низька)
Метод аналізу GAP	Ґрунтується на формуванні стратегічних цілей діяльності на основі визначення та аналізу альтернативних конкурентних позицій з метою залучення кращих ресурсів, зокрема людських (з перевагами у компетенціях) задля досягнення високої конкурентоспроможності

Методи (моделі)	Сутність методичних засад дослідження
Метод LOTS	Передбачає діагностику стану розвитку організації з позицій досягнення конкурентоспроможності, реалізації наявних стратегій, обраних цілей (довгострокових, короткострокових), перспектив формування колективу конкурентоспроможних працівників
Метод SWOT-аналізу	Шляхом аналізу та порівнянь визначаються конкурентні переваги та загрози, сильні і слабкі сторони діяльності організації з побудовою дерева конкурентоспроможності, нульовий рівень якого – комплексний показник конкурентоспроможності певного об'єкта (персоналу, товару, послуги тощо), перший рівень – корисний ефект (інтегральний показник якості, сукупні витрати, умови застосування об'єкта)
Метод вивчення профілю об'єкта	Передбачає зосередження на комплексному вивченні провідних характеристик об'єкта дослідження, що формують його «профіль», що використовується в якості інструмента для візуального аналізу
Метод експертних оцінок	Передбачає залучення експертів для порівняльного оцінювання конкурентних переваг певного об'єкта та його конкурентів за низкою показників, які стосуються кадрів, управління, виробництва, маркетингу, продукції, фінансів

Джерело: укладено автором на основі узагальнення джерел [6; 193; 166; 213].

Переваги зазначених методів полягають в тому, що вони «спрацьовують» в інтересах досягнення високої конкурентоспроможності організації, корегування стратегічних цілей діяльності, нарощування рентабельності на основі визначення та аналізу альтернативних конкурентних позицій, залучення кращих ресурсів, зокрема людських (з кращими компетенціями).

Проте недоліком наведених методів є обмеженість оцінок мікрорівнем дослідження; поза увагою залишається вивчення окремих конкурентних характеристик працівників з

2.7. Методичні підходи дослідження конкурентоспроможності працівників

позицій аспектів економіки праці, оскільки це не входить у коло завдань щодо оцінювання конкурентних позицій організації загалом.

Провідні українські вчені, зокрема Е. Лібанова, І. Петрова, А. Колот, Т. Костишина, М. Семикіна, Л. Шаульська та ін. [59; 71; 81–84; 117; 118; 170–171; 211; 212] акцентують увагу на тому, що важливою передумовою якісних змін у конкурентоспроможності і підприємств, і країни, є усвідомлення на практиці пріоритетної цінності людського ресурсу, інвестування у підвищення конкурентоспроможності національної робочої сили, створення необхідних стимулів для зацікавленості працівників у нарощуванні переваг у знаннях та навичках.

Окреслене, у свою чергу, потребує зосередження уваги на розробці адекватних методичних підходів до ґрунтовного вивчення конкурентоспроможності працівників на різних економічних рівнях. Здійснений теоретичний аналіз дозволяє стверджувати, що останніми роками значний крок вперед у цьому напрямі зроблено дослідниками Р. Фатхутдиновим, І. Петровою, Л. Лісогор, М. Семикіною, О. Грішновою, О. Смірновим, І. Цветковою, Д. Ратніковим, М. Даневичем, А. Семикіною, Л. Мартиною та ін. [193; 85; 30; 167; 168; 117; 240; 133; 35; 166; 94]. Систематизація методичних підходів авторів в залежності від економічного рівня дослідження конкурентоспроможності працівників пропонується у табл. 2.7.2.

Таблиця 2.7.2 – Систематизація методичних підходів в залежності від економічного рівня дослідження конкурентоспроможності працівників

Автор	Методичні підходи, джерело
Р. Фатхутдинов	Оцінка конкурентоспроможності персоналу на мікрорівні [193]
Л. Лісогор	Оцінка конкурентоспроможності на макрорівні [85]
М.Семикіна	Оцінка конкурентоспроможності на макро- та мезорівні [173]
О. Грішнова	Оцінка конкурентоспроможності на мікрорівні [30]

Продовж. табл. 2.7.2

Автор	Методичні підходи, джерело
О. Смірнов	Оцінка конкурентоспроможності на мікрорівні [168]
І. Петрова	Оцінка конкурентоспроможності працівників на макрорівні [117]
І. Цветкова	Оцінка конкурентоспроможності на мікрорівні [240]
Д. Ратніков	Оцінка конкурентоспроможності на макро- та мезорівні [133]
М. Даневич	Оцінка конкурентоспроможності на мезорівні [35]
А. Семикіна	Оцінка конкурентоспроможності на мега-, макро, мезорівні [167]
Л. Мартинова	Оцінка конкурентоспроможності на макро- та мегарівні [94]

Джерело: складено автором на основі вивчення наукових джерел [193; 85; 30; 167; 168; 117; 240; 133; 35; 166; 94].

Ознайомлення з методичними підходами, зазначеними у таблиці 2 дає підстави стверджувати таке:

- зберігаються відмінності поглядів науковців на конкурентоспроможність та її оцінювання у сфері праці;
- механізми оцінювання на різних економічних рівнях не є тотожними (про це йдеться далі);
- спільним підходом є урахування тих чи інших якісних характеристик трудового потенціалу працівників на різних економічних рівнях, важливих для порівняльного оцінювання.

На рис. 2.7.1 проілюстровано особливості багаторівневого підходу, який може застосовуватися у дослідженні конкурентоспроможності працівників.

Виходячи з рис. 2.7.1, вважатимемо, що в залежності від конкретних цілей наукового аналізу конкурентоспроможність працівників може вивчатись на різних економічних рівнях, методичні підходи мають зосереджувати увагу переважно на порівняльній оцінці якісних характеристик окремих працівників, окремих колективів працівників, працівників галузей або регіонів (країн), а також конкурентних перевагах в оцінці праці (наприклад продуктивності, рентабельності праці) та її стимулюванні (оплата праці є певним визнанням конкурентоспроможності).

2.7. Методичні підходи дослідження конкурентоспроможності працівників



Рисунок 2.7.1 – Особливості багаторівневого підходу у дослідженні конкурентоспроможності працівників

Джерело: побудовано автором на основі узагальнення наукових підходів [193; 85; 30; 167; 168; 117; 240; 133; 35; 166; 94].

Далі розглянемо найбільш відомі науково-методичні підходи до оцінки конкурентоспроможності працівників.

Р. Фатхутдінов пропонує здійснювати оцінку конкурентоспроможності персоналу підприємства з урахуванням конкретної категорії працівників та на основі залучення думки експертів. При цьому оцінка експертами якості персоналу здійснюється за п'ятибальною системою, а вагомість тих чи інших якостей залежить від актуальних потреб підприємства і вимог ринкового середовища:

$$K_n = \sum_{i=1}^n \sum_{j=1}^7 \frac{(\alpha_i \beta_{ij})}{5 \cdot n}, \quad (2.7.1)$$

де K_n – коефіцієнт конкурентоспроможності конкретної категорії персоналу,
 n – кількість експертів,
 7 – кількість якостей персоналу, що підлягають розгляду та оцінюванню,
 α_i – вагомість певних якостей працівників,
 β_{ij} – оцінка експертом якості персоналу за п'ятибальною системою: 1 – якість відсутня, 2 – виявляється досить рідко, 3 – виявляється посередньо, 4 – виявляється часто, 5 – виявляється систематично [193, с. 259–260].

Також на мікрорівні буде свою методику оцінювання конкурентоспроможності І. Петрова. Її методичний підхід передбачає визначення комплексної оцінки конкурентоспроможності K_{ij} [117, с. 155], яка базується на використанні балів α_{ij} та ваги (значущості) β_{ij} використаних для неї критеріїв:

$$K_i = \sum a_{ij} b_{ij}. \quad (2.7.2)$$

Методичний підхід, запропонований М. Семікіною для оцінки конкурентоспроможності, має дещо інше спрямування: у контексті даного дослідження конкурентоспроможним вважають працівника, трудові послуги якого на певному сегменті ринку праці відповідають попиту роботодавця. Іншими словами, такий підхід дозволяє з'ясувати, якою мірою персонал і окремі працівники підприємства відповідає ринковому попиту. Для цього в методиці передбачено ідентифікація компе-

тентностей (знань, вмінь), які співставляються з інтегральними характеристиками попиту й пропозиції щодо послуг трудової діяльності, множиною параметрів p_1, p_2, \dots, p_n (освіта, кваліфікація, вік, стаж, стан здоров'я тощо), кожен з яких має свою шкалу виміру. Для кожного параметру p_i встановлюється певна вісь зі шкалою його кількісного виміру від нуля (точка перетину – відлік шкал) до максимального значення – $\max p_i$. Таким чином, стає можливим з'ясування величини пропозиції послуг працівника на ринку праці ($p_{11}, p_{21}, \dots, p_{N1}$) та попиту на них ($p_{12}, p_{22}, \dots, p_{N2}$) [168, с. 126–129].

Для застосування окресленого підходу на мезорівні М. Семікіною [174, с. 102] було запропоновано враховувати:

- чинники конкурентоспроможності – f_1, f_2, \dots, f_n (наприклад, освіта за фахом, професійний досвід, знання іноземної мови, володіння комп'ютером).

- шкалу оцінки пріоритетів чинників конкурентоспроможності (0...100 балів) – p_1, p_2, \dots, p_n ;

- систему градуювання чинника i ($i = 1, 2, \dots, n$) – $g_i 1, g_i 2, \dots, g_i m(i)$.

- шкалу пріоритетів системи градуювання (0...100 балів) – $q_i 1, q_i 2, \dots, q_i m(i)$.

За цим підходом авторки, з метою визначення «ваги» чинника i та прийнятої для нього системи градуювання j (i) запроваджено коефіцієнти

$$a_{i1}, b_{ij(i)} : \alpha_i = p_i / \sum_{l=1}^n p_l, \quad (2.7.3)$$

$$\beta_{j(i)} = q_{ij(i)} / \sum_{l=1}^{m(i)} q_{il}. \quad (2.7.4)$$

За методикою, вважається, що для роботодавця ідеальним, оптимальним ($_{onm}$) є працівник, якому відповідає максимально можливі значення «ваги» у шкалі пріоритетів системи градуювання для кожного чинника, що оцінюється:

$$S_{onm} = \sum_{i=1}^n \alpha_i \cdot \max \{ \beta_{l(i)} ; l(i)=1,2,...,m(i) \}. \quad (2.7.5)$$

При цьому кожен доданок цієї суми визначає «вагомість» чинника в «ідеальному» (onm) результаті:

$$C(i)_{onm} = \alpha_i \cdot \max \{ \beta_{l(i)} ; l(i)=1,2,...,m(i) \} / S_{onm}. \quad (2.7.6)$$

Безпосередня оцінка конкурентоспроможності працівника (S) у методиці здійснюється з використанням сформованих чинників конкурентоспроможності та розробленої системи градування за Булевою логікою: 1 – «так», 0 – «ні»: $\gamma_{ij(i)} = 1$ (характеристика працівника співпадає з градацією фактору), або $\gamma_{ij(i)} = 0$ (характеристика працівника не співпадає з градацією фактору):

$$S = \sum_{i=1}^n \alpha_i \beta_{ij(i)} \gamma_{ij(i)}. \quad (2.7.7)$$

Порівняння значень S_{onm} та S вказує на два варіанти: $S_{onm} = S$ та $S_{onm} < S$, тобто, з точки зору роботодавця, працівник є «ідеальним», повністю відповідає умові конкурентоспроможності» (що є рідкісним явищем на практиці) або ж ця відповідність є лише частковою [175, с. 348–362] і тоді стає можливою розробка конкретних пропозицій щодо поліпшення певних якісних характеристик для нарощування необхідних конкурентних переваг.

Підходи іншого змісту знаходимо у працях дослідниці Л. Лісогор, вони присвячені розробці системи оцінювання та підвищення конкурентоспроможності національної робочої сили на ринку праці з урахуванням попиту роботодавців, сучасних освітніх траєкторій, трансформацій у змісті праці та зайнятості, глобальних впливів [67; 84; 85].

Методичний підхід О. Грішнєвої базується на уявленні, що конкурентоспроможність працівників має визначатись як співвідношення кількісної оцінки якості та ціни (тобто якісних

характеристик і вартості трудових послуг працівника) [42, с. 3, 8]. Для цього автор дотримується бального методу оцінки та залучення вагових коефіцієнтів для визначення вагомості окремих індикаторів конкурентоспроможності, при цьому враховує: об'єктивні дані про освіту, кваліфікацію, досвід, здоров'я, продуктивність праці, трудові заслуги працівників; суб'єктивні та інші якісні характеристики працівників; суб'єктивні якісні характеристики (особливості характеру, здатність до навчання); витрати на персонал (оплата праці, витрати, пов'язані з прийомом на роботу, навчанням, адаптацією, перекваліфікацією, підвищенням кваліфікації).

Д. Ратнікову належить методика багатопараметричного оцінювання конкурентоспроможності трудового потенціалу найманих працівників в Україні [133, с. 11]. Оцінювання конкурентоспроможності трудового потенціалу K_{ij} для об'єктів i, j , обраних для співставлення, передбачає використання формули:

$$K_{ij} = P_j / P_i, \quad (2.7.8)$$

де показники конкурентоспроможності P_j та P_i визначаються на основі їх групування за поточним, найбільшим та найменшим значеннями (p, p_{max}, p_{min}) так, що

$$P = (p - p_{min}) / (p_{max} - p_{min}). \quad (2.7.9)$$

Цей підхід дає змогу визначати та врахувати множину факторів, що впливають на конкурентоспроможність найманих працівників підприємств на макро-, мезо- та мікрорівнях.

М. Даневичем розроблено методичний підхід, який передбачає комплексну порівняльну оцінку конкурентоспроможності працівників на регіональних ринках праці.

Алгоритм такої оцінки полягає в такому. Спочатку здійснюється комплексна оцінка на основі підсумків відносних відхилень показників у характеристиках трудового потенціалу працівників та їх діяльності на рівні певних регіонів країни від їх найкращих значень в інших регіонах:

$$R_j = \sum_{i=1}^n \frac{X_{max} - X_{ij}}{X_{max} - X_{min}} + \sum_{i=1}^n \frac{X_{ij} - X_{min}}{X_{max} - X_{min}}, \quad (2.7.10)$$

де R_j – сума рейтингів конкретного регіону за кожним з показників;

X_{ij} – значення i -го показника j -го регіону (i – від 1 до n);

X_{max}, X_{min} – максимальне та мінімальне значення показників.

Потім визначається середнє арифметичне суми рейтингів конкретного регіону за кожним з показників за формулою:

$$\bar{R}_j = R_j / n, \quad (2.7.11)$$

де \bar{R}_j – середнє арифметичне суми рейтингів конкретного регіону за кожним з показників;

n – кількість показників, за якими проводився розрахунок.

Останнім етапом реалізації запропонованого М. Даневичем підходу є здійснення оцінки конкурентоспроможності шляхом встановлення відношення середніх арифметичних значень показників одного регіону порівняно з іншим:

$$K_{ij} = \bar{R}_i / \bar{R}_j, \quad (2.7.12)$$

де $i, j = 1, 2, \dots, n$;

K і j – комплексна оцінка конкурентоспроможності працівників регіону.

Отже, окреслений методичний підхід передбачає здійснення оцінки конкурентоспроможності працівників на мезорівні через співставлення значень K_{ij} регіону, що підлягає аналізу, з відповідними показниками кожного іншого регіону-конкурента.

З позицій теорії людського капіталу удосконалила науково-методичний підхід до оцінки конкурентоспроможності працівників А. Семікіна [166]. Його особливість полягає в урахуванні множини характеристик складових людського капіталу на макро- та мезорівнях та побудові на цій основі матриць із градацією такою оцінки. Практичне застосування цієї розробки дозволяє, по-перше, з'ясувати, якою мірою, за якими напрямками розвитку людського капіталу має місце відставання від конку-

руючих суб'єктів, що призводить до недоотримання соціально-економічних зисків від використання такого капіталу в економіці, а по-друге, створює методичне підґрунтя для розробки рекомендації щодо подолання відставання за рівнем конкурентоспроможності.

З наукової точки зору мають цінність рекомендації Л. Мартинової, які в контексті дослідження конкурентоспроможності людського потенціалу містять комплексну методiku його оцінки з урахуванням синергетичного, історичного, системного, інституціонального підходів, що важливо для забезпечення соціально-економічних ефектів від нарощування конкурентних переваг людського потенціалу в умовах євроінтеграції.

Здійснена систематизація наявних методичних підходів у дослідженні явища конкурентоспроможності у сфері праці дозволяє констатувати таке:

- окреслені науково-методичні підходи не є тотожними, проте суттєво розвивають наукову думку і розширюють можливості багатоаспектного оцінювання конкурентоспроможності працівників на різних економічних рівнях;

- викладене має теоретичну і практичну значимість для процесу дослідження конкурентоспроможності працівників торговельних підприємств;

- узагальнення наукової думки дозволяє стверджувати, що процес дослідження конкурентоспроможності працівників у сфері торговельних послуг має бути системним, комплексним, багаторівневим;

- безпосереднє застосування окреслених відомих методичних підходів у практиці діяльності торговельних підприємств ускладнюється тим, що вони не є адаптованими до галузевої специфіки, проблем і завдань торгівлі, особливостей формування конкурентних переваг працівників сфери торговельних послуг;

- в процесі дослідження на прикладі сфери торговельних послуг є доцільним поєднання соціологічних та експертних оцінок, рейтингових оцінок працівників і колективів підприємств, оцінок компетентностей людей, які претендують на певне робоче місце.

На підставі викладеного, пропонуємо структурно-логічну схему, що ілюструє концептуальний підхід автора до структури та логіки процесу дослідження конкурентоспроможності працівників у сфері торговельних послуг (рис. 2.7.2).



Рисунок 2.7.2 – Структурно-логічна схема дослідження конкурентоспроможності працівників у сфері торговельних послуг

Наведена структурно-логічна схема (рис. 2.7.2) передбачає, що, виходячи з аналізу здобутків наукової думки про оцінювання конкурентоспроможності працівників, вивчення кращого світового досвіду, практичного досвіду підприємств-конкурентів, слід робити вибір прийнятних напрямів та методів дослідження конкурентоспроможності працівників того чи іншого торговельного підприємства або сфери торговельних послуг на різних економічних рівнях (регіону, країни), з'ясовувати бажаний рівень конкурентоспроможності для певного періоду (етапу розвитку), до якого варто прагнути.

Схема ілюструє тісний логічний зв'язок між окремими блоками: в залежності від вибору напрямку та методів дослідження має відбуватися виявлення та збір необхідних даних, відбір даних, обробка даних, аналітичне порівняння з конкурентами, існуючими вимогами, узагальнення результатів оцінювання та підготовка пропозицій.

На думку автора, у центрі уваги дослідження мають бути:

- з'ясування конкурентних переваг в якісних характеристиках через оцінювання професійних компетентностей працівників (знань, вмінь, навичок, досвіду) в межах окремих категорій, виявленої активності, мотивованості, здібностей до опанування суміжними професіями, вміння виявляти високий рівень культури під час обслуговування споживачів, налагоджувати діалог з покупцями, постачальниками товарів, партнерами;

- оцінювання переваг в якісних та кількісних результатах праці (зростанні товарообігу, продуктивності та рентабельності праці, підвищенні культури обслуговування споживачів), а також в оплаті праці (стимулах до підвищення конкурентоспроможності);

- визначення стану та потреб професійного зростання працівників як передумови підвищення та підтримання конкурентоспроможності осіб, які працюють на торговельному підприємстві або претендують на вакантне робоче місце.

В процесі дослідження треба мати на увазі, що жодне підприємство не може бути кращим по усіх параметрах, тому,

на наш погляд, треба зосереджувати увагу лише на комплексі основних характеристик конкурентоспроможності працівників, виявленні та удосконаленні відомого досвіду (вітчизняного та світового) для поліпшення конкурентних характеристик персоналу і підприємства загалом.

Реалізація запропонованого концептуального підходу у дослідженні конкурентоспроможності працівників сфери торговельних послуг передбачає постійне та гнучке корегування напрямів, критеріїв/параметрів оцінювання конкурентоспроможності працівників та методів її дослідження в залежності від отриманих результатів оцінювання, розроблених пропозицій (щодо підвищення конкурентоспроможності окремих працівників, колективу окремого підприємства, працівників сфери торговельних послуг регіону або країни).

Важливо підкреслити, що на різних торговельних підприємствах і навіть в межах їх підрозділів використання методичних підходів до оцінювання та регулювання якісних характеристик персоналу не може бути однаковим, оскільки різняться вимоги до робочого місту, є динамічною ринкова кон'юнктура, попит на провідні компетентності працівників у сфері торговельних послуг в залежності від товарної спеціалізації відділів, рівня автоматизації та комп'ютеризації торгово-технологічних і трудових процесів тощо.

2.8. THE IMPLEMENTATION OF ACTIVE MARKETING COMPLEX IN AN ORDER TO INCREASE THE COMPETITIVENESS OF LATVIAN PRIVATE HIGHER EDUCATION INSTITUTIONS

Abstract. A decisive role in the modern economy is played by the educational services market. This is due to the fact that the level of education and obtained qualification are the one of the key factors of the quality of the labor force in the labor market, hence, as is well known, the number of knowledge, skills and abilities that an employee possesses increases as well. This, respectively, leads to the increase in quality and quantity of goods (services) produced by the labor market and an increase in the organization's income, which leads, inter alia, to an increase in wages and quality of life for an employee, and in the long term, acceleration of the country's economic growth rate.

The labor market while creation of new needs for the skilled labor, must be matched by the market of educational services. This is a system of economic relations between different entities in the sale of educational services, and the main function of this market is to serve as a link between the production of educational services and its consumption.

A key factor in the development of export of education became the change in the approach to the educational program/service as a product, which, in turn, revealed the problem of commercialization of education.

Marketing allows research the markets of educational services, labor resources, introduction of new educational services, generation of demand for educational services and stimulation its distribution. It is noted that the successful functioning and further effective development of educational institutions in a market economy is impossible without the use of marketing complex.

The paper gives a review of current tools of marketing mix complex applied in a context of higher education services in the market of the Baltic States and Poland. These countries have many common characteristics and features that make them almost equally attractive for incoming applicants interested in obtaining a degree there. Due to these circumstances higher education institutions

(HEIs) are currently operating in unstable and highly competitive environment, besides private HEIs in Latvia are experiencing even harder pressure due to the lack of state financing and tightening legislative measures. It seems the only tool able to help a private HEI to ensure sustainable competitiveness is the application of marketing mix complex. The aim of the paper is to analyze modern elements of marketing mix applied in higher education and to offer its improvement measures that should lead to increase of its competitiveness. The object of the research is the market of higher education institutions of the Baltic States. The subject of the research is the process of an educational activity and its development on the market of the Baltic States with the application of modern marketing mix complex tools. Marketing mix traditional complex including four known elements as product, price, place and promotion are analyzed in the paper with its application possibilities exactly in the field of the higher education. Additional marketing mix element – the personnel is especially important to be analyzed when the object of the research relates to the educational services and is overlooked in the research as well. As a result of the research, conclusions are obtained and the recommendations how to ensure sustainability and competitiveness for the services provided by a higher education institution in Latvia are given. The actuality of the paper is defined by current market of HEIs circumstances – increasing competitiveness both in the domestic area and in neighboring countries accompanied by the tough demographic crisis and population leakage. The methodology applied in the paper includes both observation and statistical analysis of the current market situation combined with the modern marketing mix dissemination approach. The results of the paper allow the staff of the HEI to get wider application of marketing mix elements in the industry of higher education both in the Baltic states and other countries.

Keywords: HEI, academic marketing, marketing mix

Introduction

The diversity of views on economic nature of education leads to a variety of concepts for managing the education system. Consi-

2.8. The implementation of active marketing complex in an order to increase the competitiveness of Latvian private Higher Education Institutions

der here the aspects of the application and implementation of the concept of marketing in international education. There are several views on the economic nature of education, which adhere to specialists in this field.

Education as a public good and social mission.

Education, understood as a public good, has such characteristics as being free and affordable, while the possibility of applying the concept of marketing is significantly limited.

Education as a complex of paid educational services.

Economic theory defines the market of higher education as an intellectually constructed space where the demand of students and their parents (“buyers”) for higher education is satisfied by universities (“sellers”) offering them study places. In this case, a higher educational institution is considered only as a system for the provision of educational services and acts as a full-fledged market participant with a wide range of market instruments of activity.

Thus, we can conclude about the dual nature of education.

Education services have high social importance and combine signs of public and private goods, thus re “mixed” public goods. This point of view on the economic nature of higher education services today prevails among foreign and domestic specialists. The dual economic nature of higher education services allows us to conclude that it is possible to use market-based methods to manage the education system and implement the marketing concept borrowed from the business field, with amendments and assumptions that take into account the specifics of the education sector.

Modern researchers believe that the knowledge economy is a system of socio-economic relations regarding the production, distribution, exchange and consumption of knowledge as products of spiritual production, or an economy that creates, disseminates and uses knowledge to accelerate its own growth and increase competitiveness. Accordingly, the “main fiddle” in the knowledge economy is education. In this regard, it should be noted that currently there is a phenomenon of world significance - the formed global educational space that unites national educational systems of different types and levels. Moreover, this educational space has actually turned into the global market for educational services,

which is a combination of educational services consumed abroad by citizens of different countries, as well as educational services provided by foreign institutions in domestic markets.

The global market of educational services conditionally combines several segments. The main ones are language courses, schooling, higher education, additional professional education, etc.

The international education market is a system of relationships between producers, suppliers and consumers of educational services. Services are provided to citizens outside their countries, including using information and network technologies.

The main segment of the international educational services market is formed by the higher education programs.

Currently, the following key global trends in the development of the higher education services market are observed in the global educational system:

- the rapid growth of the educational services market;
- the ever-growing mass market of educational services and the right to education for everyone (the opportunity and equal chances for every person to get an education in an educational institution of any type, regardless of nationality and race);
- diversification of the territorial structure of the educational market and the emergence of new “players”;
- globalization and internationalization of higher education, based on the comprehensive nature of knowledge and mobilization of the collective efforts of the international educational and scientific community;
- universalization of the content of all types of education, which cannot be stopped in the era of the information revolution and the spread of the Internet;
- democratization of the education system and the availability of education to the entire population of the country, the continuity of its levels and levels, the provision of autonomy and independence to educational institutions;
- increase in the range of educational and organizational activities aimed both at satisfying diverse interests and at developing students’ abilities;
- turning education into a priority financing facility in the developed countries of the world;

2.8. The implementation of active marketing complex in an order to increase the competitiveness of Latvian private Higher Education Institutions

– cross-cultural integration, tolerance to different cultures, traditions and customs, etc.

The problem of the research should be defined as following: the system of higher education in Latvia is currently functioning under the pressure of following factors- the lack of domestic applicants due to demographic decrease of the 90s and current migration, according shortage of financing especially for private higher education establishments, legislation pressure for private institutions related to a limitation of application of non EU languages as a tool of education, growing interest of international markets, especially Central Asian and Asian, increase of competitiveness of the neighboring region, such as Lithuania, Estonia and Poland.

These conditions require special attention while the Higher Education Institution's (HEI) marketing mix formation, development and modernization as it is quite obvious the only implementation of the modern marketing complex ensures sustainable development on the market of educational services. Traditional approach of marketing mix includes the application development of 4 elements, such as product, price, place and promotion. Due to the highest personification of the provided educational services it is necessary to enlarge the line of the elements with the 5th factor, such as: the personal. Qualified administrative and especially academic staff of a HEI is a key background of successful institution presentation on a market of educational services.

The aim of the paper is to analyze modern elements of marketing mix in education and to offer its improvement measures that should lead to increase of the competitiveness.

The object of the research is the market of higher education institutions of the Baltic States. The subject of the research is the process of an educational activity and its development on the market of the Baltic States with the application of modern marketing mix complex tools.

Marketing mix tasks for the higher education institutions

1. Product

The product provided by a HEI is a qualitative education service, a kit of skills forced by a theoretical knowledge that allows

a graduate to successfully operate on a labor market and to become accordingly evaluated and required by human resource representatives. Qualitative education obtained in a country of origin by the graduates helps to increase national gross domestic product, to ensure wealthy rate of the population, to decrease migration and to increase manufactory. The same education, obtained in Latvia by the international students from Central and South Asia countries helps to increase multicultural level in a country of origin that leads to many related factors, such as morality, creativity, tolerance and acceptance of others, etc. A good example of product's competitive analysis, ISMA higher education institution located in Riga, Latvia is currently offering 3 professional bachelor's study programs (among other study cycles), such as Business Administration, Business Administration in Tourism and Information Systems [1]. The SWOT analysis of these products includes following factors:

Strengths

- Traditionally demanded study programs both on domestic and international market;
- 25 years' experience in education;
- The experienced staff is able to deliver subjects within the program bilingually both for domestic and international students;
- Spacious auditoriums with modern PC equipment;
- Well-functioning system of distance education (Moodle);
- Convenient location, close to various hostels and with wide possibilities of transportation;
- Affordable price for education services, both for domestic and international applicants;
- Individual approach to each student;
- Wide possibilities of internships abroad and studies on exchange.

Weaknesses

- Little linkage to local and foreign entrepreneurs;
- Common meaning of Business Administration program leads to interest decrease of the applicants;
- Involvement of internet technologies and online platforms also lead to decrease of demand for travel professionals that means the necessity to seriously improve Business Administration in Tourism program;

2.8. The implementation of active marketing complex in an order to increase the competitiveness of Latvian private Higher Education Institutions

– The market of Baltics and Poland HEIs is fulfilled with offers of similar study programs.

Opportunities

– Necessity to involve more of business representatives into the educational process;

– Necessity to enlarge product lines, adding more specializations (such as Music Management for Business Administration and Digital Technologies in Tourism for Business Administration in Tourism) or even to establish completely new study programs with potentially high demand (combining qualifications both from IT and Business spheres)\$

– A need of modernization in distance education process\$

– Conquering of completely new markets (Europe, Latin America and others).

Threats

– Increased competitiveness from HEIs with similar study programs in the Baltic States and Poland supported by the remaining possibilities of these countries to deliver programs in non EU languages (such as Russian), an advantage highly evaluated by the applicants from Central Asia, Ukraine, Russia and others Post-Soviet countries;

– Increase of governmental subsidies and other supportive programs for Post-Soviet countries students (such as Ukraine) offered by Poland, Germany and other countries, previously less interested in the same niche target audience;

– Demographic decrease and migration flow lead to reduction of requirements necessary to apply for studies in state education institutions with budget coverage of study fees that essentially complicates existence of private higher education establishments forced to keep study fees as the unique source of their existence.

– Pandemic dissemination with a threat to permanently freeze or to postpone in-present education and increase of online-educators services with a better competitiveness at the moment.

There should be developed according complex of measures to increase quality of educational services, formation of new ones, optimization of included courses and the life cycle of study

programs. According to Beliy [2], following complex of basic principles should serve as a background for product policy of a HEI:

- the principle of continuous innovation,
- the principle of diversification,
- the principle of synergy,
- the principle of continuity of education,
- the principle of total quality management,
- the principle of portfolio formation based on a strategic analysis of education services.

2. Price

According to Kotler [3], “price is the only element of marketing mix that produces revenue”. In other words, it could be stated the price policy is one of the most important elements in the circumstances of the competitive rivalry. Nowadays mostly used pricing policies for HEIs are flexible combinations of costs plus, customer oriented, oriented on competitors, oriented on the “perceived value” of the educational services. A constant combination of pricing methods in a mix with continuous analysis of marketing demand and other offers presented on a market is the only key to success in such a field of entrepreneurship as education is. Pricing strategies can also vary depending on a region where applicants enroll from and even intake time and study forms (in-present, on a distance regarding to pandemic or fully online). It also means differentiated discounts policy for leading representing agents in regions. Electronic means of communication and use of social networks also allows applying flexible pricing policy depending on a need and payment possibilities of a targeted auditorium. Special short term promotions, coupons attract mostly local applicants. Still competitive analysis must take into consideration whole market of the Baltic States and even Poland with a remark, that price policy of underbidding can be even dangerous for offering educational services on a market. Too low price comparing to competitors` offered could contribute to a feeling the educational services are less qualitative. People from distant regions are ready to make a long way to a selected destination and they would like to be sure the price they pay will worth the education they came for.

The same due to dissemination of online studies still should take into consideration the image of “valuable and worth to pay” service provided to a student even on a distance.

3. Place

The delivery of educational services should be diversified as following:

1. An institution of higher education should have clearly structured multichannel distribution network, that includes schools, colleges, businesses interested in obtaining of qualified graduates, non-profit organizations, public services. Also social media channels should be recognized as an effective tool of distribution and communication, nowadays more then ever

2. Educational services should be also delivered on a remote basis with an application of modern distant studies tool, such as Moodle or other platforms and via Zoom services or similar platforms. These services should include following benefits both for students and staff: be fast to check, easy to use, clear how to evaluate, multilingual and to contain useful and up to date materials;

3. Wide network of branch offices and distribution agents should cover distant regions, offering possibilities of in- present and remote studies and its control and monitoring at the same time;

4. Leading employees involvement into the study process-creation of joint departments, structures, business incubators, making a HEI able to satisfy industry’s needs in a qualified staff;

5. Internationalization of education – creation of joint programs, double diplomas, providing internship and study abroad possibilities. State and EU sponsoring foundations could contribute a lot regarding this issue (for example, Erasmus+ actions).

4. Promotion

Nowadays promotion network for education services should have wide and international dissemination and include various methods of communication. An intake must be supported in several ways, including involvement of own HEI’s internal forces such as marketing and international departments. However own resources

spent on promotion are not enough especially while analyzing current situation in the market of private HEIs of Latvia, experiencing high competitive pressure both from inside and outside the country. Social networks are fast and budget tool of communication. It helps to target necessary audience in various countries, to monitor and control results of a promotion company and to evaluate the feedback. Direct marketing, emailing can work well too. Still fairs, events, trade shows remain a good tool of communication in the field of education as participation means personal contact that gives sense of trust both for an applicant and an interviewing staff, however it is obvious after the pandemic dissemination role of such events will decrease. Digital technologies help in promotion of different marketing means, such as website, special announcements and promotions, banners, presence of a HEI in specific internet communities, education forums, web-portals; it also contributes in formation of interested and specially targeted groups in social networks etc.

5. Personnel

The personnel structure in a HEI should be diverse and include both representatives of an academic area and related business representatives. Contracts should be also structured as permanent, long-term and short-term (for specially invited lecturers of a separate course during 1 or 2 semesters). The staff should have full responsibility for developing related disciplines, its structure and content taking into consideration modern market requirements and student's needs altogether with content of other study courses within a program and HEI's abilities. Program's directors are responsible also for strategic planning and for the whole course content, they also impact human resource management for the related program. The quality of education, knowledge base and skills should be regularly improved by a personnel, also with attendance of events organized within the framework of EU Erasmus+ initiative (staff weeks, teaching visits etc.) Scientific activity, such as regular participation in own organized and other international conferences, paper publications of a lecturer should be stimulated by a HEIs administration as it also leads to overall improvement of the total quality of education, offered by a HEI.

Results

The market of higher education institutions in Latvia, the Baltic States at large and Poland is highly competitive. Latvian private educational institutions are under high pressure also because of local legislation and lack of state financing. Their survival is supported by own force mostly, so the only opportunity for such a HEI not only to survive but even to succeed on the international market of higher education is to ensure its competitiveness both in present and on a remote positions at a maximum level. Marketing mix with its practical and easy applied tools is a key to establish sustainable competitiveness and to keep it. The enhancement of marketing mix and continuous modernization of its elements will ensure secure HEI's operation in the conditions of unstable and dynamic environment and will lead to increase of educational service realization effectiveness even taking into consideration existing pandemic and post-crisis recovery when the existing market will be significantly enhances by the digital services at no doubts.

Conclusions

Qualitative education obtained in a country of origin by the graduates helps to increase national gross domestic product, to ensure wealthy rate of the population, to decrease migration and to increase manufactory. The same education, obtained in Latvia by international students from Central Asia and South Asia countries helps to increase multicultural level also in the country of their origin that leads to many related factors, such as morality, creativity, tolerance and acceptance and others.

Nowadays mostly used pricing policies for HEIs are flexible combinations of costs plus, customer oriented, oriented on competitors, oriented on the "perceived value" of the educational services. A constant combination of pricing methods in a mix with continuous analysis of marketing demand and other offers presented on a market is the only key to success in such a field of entrepreneurship as education is. An institution of higher education should have clearly structured multichannel distribution network, that includes schools, colleges, businesses interested in obtaining of

qualified graduates, non-profit organizations, public services and social media; educational services should be also delivered on a remote basis and include this component during pandemic and after the recovery already as a must. Creation of joint programs, double diplomas, providing internship and study abroad possibilities also leads to enlargement of education services dissemination network. Regarding promotion of education services, there should be used well know traditional tools such as direct intake, visits, fairs, open days etc. but the role of social media is increasing rapidly as well. The personnel structure in a HEI should be diverse and include both representatives of an academic area and related business representatives.

References

1. ISMA Professional Bachelor's Degree Study Programmes. <https://www.isma.lv/en/for-applicants/study-programs/bachelor> 25 Feb 2019 (accessed on 10.03.2019.)
2. Beliy E., Romanova I. HEI Education Services Marketing Mix. In Russian: Белый Е., Романова И. Маркетинг-микс образовательных услуг ВУЗа. 2015 Проблемы экономики и менеджмента. № 2 (42)/
3. Kotler Ph. 2008. Principles of Marketing. 14th edition. Northwestern university. Pearson.
4. Kivisto J. Academic Careers in Finland. World Bank Group. https://www.izm.gov.lv/images/izglitiba_augst/Pasaules_Banka/Academic_careers_in_Finland.pdf (accessed on 01.03.2019).

2.9. ОСОБЕННОСТИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В ЛИТОВСКОЙ РЕСПУБЛИКЕ В КОНТЕКСТЕ РЕАЛИЗАЦИИ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

Образование – особенная сфера деятельности, которая способна стать точкой общенационального прорыва. В то же время это возможно только в условиях обеспечения приоритетного развития образования.

Образование является предпосылкой осуществления труда, изменения труда и социальных ролей, совершенствования труда и человеческих качеств. Его воспроизводство имеет комплексный характер, так как касается многих отраслей материального и нематериального производства, циклов интеллектуального труда, знаний, кадров, инноваций, материальной базы, инфраструктурных элементов. Сущность образования обуславливает соединение взаимодействующих элементов культуры, экономики, техносферы.

К важнейшим социально-экономическим проблемам, которые характеризуют образование как часть социальной сферы относятся:

- определение формы обучения (платная, бесплатная);
- определение роли государства в обеспечении и регулировании сферы образования;
- регламентация деятельности государственного и частного секторов в образовании.

Сегодня в странах с развитой экономикой приоритет принадлежит социально-культурному развитию – охране здоровья, образованию, культуре, искусству и спорту.

Особое внимание уделяется профилактике, диагностике и лечению заболеваний людей, повышению их образовательного уровня, людского капитала и качеству знаний, которые играют большую роль в развитии экономических процессов. Наиболее активно этот процесс происходит в экономике знаний, где знания используются не только для обеспечения личного роста, а и для создания новых высокотехнологических продуктов, высокоэффективных услуг.

Потребителем образовательных услуг является каждый гражданин и государство в целом, поэтому в мире существуют разные системы образования, которые формируют компетен-

ции для развития разных отраслей и конкурентоспособных работников.

Безграмотное население – это реальная угроза государству, поэтому государственное программно-целевое планирование должно быть направлено на создание новых рабочих мест в высокотехнологических отраслях и формирование персонала с высоким уровнем знаний, умений и навыков.

Мировая практика свидетельствует об усилении финансовой роли государства на современном этапе, однако финансирование образования, его уровня, степень охвата им населения – это вопросы государственной политики и общества в целом.

В современных условиях управление образованием должно быть более гибким и эффективным. В связи с этим, необходимо сформировать реальные механизмы участия в финансировании со стороны основных субъектов общества: государства, регионов, финансово-промышленных групп и банков, семей и индивидов. То есть в этих условиях четко просматривается необходимость партнерства государства и общества.

В последнем 10-летии 20 века в развитых странах определились новые тенденции в подготовке кадров для бизнеса. Их появление вызвано поисками бизнес-сообществом новых конкурентных преимуществ, для реализации которых все чаще стали обращаться к теории «организации, которые обучаются» (learning organization).

Деятельность Утенского Колледжа была бы невозможна без тесного партнерства с региональными и национальными компаниями, с которыми мы подписали более 280 соглашений о сотрудничестве, более 300 соглашений – для стажировок студентов.

Особенно тесное сотрудничество связано с Утенской больницей и Центром первичной медицинской помощи, Литовской палатой стоматологов, частными компаниями с ограниченной ответственностью Rokiškio sūris, Utenos trikotažas, Biovela Group, Umaras, Utenos vandenys, Nosted mechanika, Umega “Utenos šilumos tinklai”, Festo, Utena Brewery, Švyturys – Utenos alus, Utena, Главным полицейским комиссариат, муниципалитетом Utena, филиал Паневежской

2.9. Особенности образовательной деятельности в Литовской Республике в контексте реализации социально-трудовых отношений

торгово-промышленной и ремесленной палатами, Вильнюсской университетской больницей Santariškės, клиникой Utena, домом социальной помощи, Утенским центром охраны семьи и ребенка, Утена Вильтис, Утенская молодежной школой, Утенской специальной школой – многофункциональным центром, общеобразовательными школами Утенского района, учреждениями здравоохранения, компаниями информационных технологий, центрами по уходу и другими партнерами.

Утенский Колледж является членом Литовской ассоциации обучения (LieDM), Литовской ассоциации образования взрослых (LSSA) и других ассоциаций и организаций.

Важным аспектом деятельности колледжа является сотрудничество с университетами и центрами профессиональной подготовки – в научной, академической, дизайнерской, непрерывной учебе и других областях.

Магистерские курсы в Каунасском технологическом университете и университетах Миколаса Ромериса проводятся на базе колледжа уже несколько лет. Школа технологий и бизнеса в Аланте и Школа технологий и бизнеса в Укмерге предлагают курсы по сельскохозяйственным технологиям, управлению бизнесом, юриспруденции и другим специальностям.

Мосты международного сотрудничества Утенского Колледжа расположены в различных учебных заведениях Европейского Союза и других стран: Латвии, Эстонии, Польше, Болгарии, Норвегии, Финляндии, Венгрии, Греции, Турции, России, Украине, Республике Казахстан и т.д.

Стратегические зарубежные партнеры – Резекненская технологическая академия, Даугавпилсский медицинский институт, Пловдивский медицинский университет, Рижский юридический колледж, Радомская академия экономики, Ставропольский государственный аграрный университет, Таллиннский колледж здравоохранения и др.

Утенский Колледж входит в число крупных международных организаций и ассоциаций. Он единственный, кто представляет страны Балтии (Литва, Латвия, Эстония) в ассоциации EURHODIP, которая объединяет школы, готовящие специалистов в сфере гостеприимства.

Ежегодно колледж организует международные конференции и активные академические обмены. Студенты занимают первые места на международных конференциях. Совместно с партнерами из Резекненской технологической академии осуществляется международная совместная учебная программа по управлению гостиничным бизнесом.

В таблицах независимых рейтингов по критерию интернациональности Утенский Колледж часто находится на первой позиции.

Прикладные исследования – это оригинальная работа, выполненная для достижения конкретных практических целей или для решения задач. Результаты этих исследований включают письменные отчеты лекторов, студентов, заказанных исследовательскими компаниями, организациями, научные публикации (статьи) в рецензируемых научных и других публикациях, публикации, признанные LMT, на которые есть ссылки в международных базах данных, неопубликованные доклады, изложенные на различных семинарах, конференциях, магистерские, докторские исследования, подготовленные работы.

Утенский колледж проводит такие прикладные исследования:

- исследование рынка труда и внутреннего маркетинга колледжа;
- образовательные исследования;
- маркетинговые и управленческие исследования компаний;
- исследование охвата и качества юридических услуг в Утенском уезде;
- загрязнение воздуха, качество воды и другие исследования;
- исследования общественного здравоохранения;
- исследования по оценке социальных проблем в обществе;
- аутсорсинг компаний.

Все эти исследования направлены на повышение эффективности и конкурентоспособности предприятий, заботу об окружающей среде, уменьшение социального напряжения в обществе.

2.9. Особенности образовательной деятельности в Литовской Республике в контексте реализации социально-трудовых отношений

Успешность деятельности всех предприятий, как известно, зависит от управленческого персонала и работы менеджеров по персоналу. Их ключевые функции и роли определяются таким образом:

- кадровый стратег – член команды управления, отвечающий за разработку и реализацию кадровой стратегии, а также организационный механизм ее обеспечения; системы управления и руководство службами, осуществляющими функции кадрового менеджмента (вице-президент по управлению персоналом);

- руководитель службы управления персоналом – организатор работы кадровых подразделений;

- кадровый технолог – разработчик и реализатор творческих подходов в специфических для менеджера по персоналу областях деятельности, компетентный в специальных и технологических знаниях, способный привлекать разнообразные внутренние и внешние ресурсы и их эффективно использовать с учетом перспектив организации (руководитель службы организационного развития или развития персонала);

- кадровый инноватор – руководитель, лидер-разработчик экспериментальных, инициативных или плотных проектов, требующих большого внимания и тщательной проработки, прежде чем они получают широкое распространение в практике кадрового менеджмента организации;

- исполнитель – специалист, который осуществляет оперативную кадровую политику;

- кадровый консультант (внешний или внутренний) – профессионал, использующий панорамное видение перспектив предприятия, практические знания в области управления человеческими ресурсами и навыки эксперта для определения потребностей, возможностей и путей решения проблем, связанных с развитием кадрового потенциала [1, с. 47–48].

С целью формирования конкурентной деятельности учебного заведения необходимо определить ключевые компетенции руководителей:

I. Личная порядочность:

- 1) этичность – уважение прав личности, ответственность за обещания, надежность, честность, справедливость.

- 2) добросовестность – высокие требования к результатам своей работы;

3) рассудительность – способность принимать разумные, реалистичные и обоснованные решения.

II. Целеустремленность и продуктивность:

1) результативность – ориентация на конечный результат;

2) настойчивость – способность преодолевать ограничения в любой ситуации;

3) преданность организации и деловая ориентация – готовность следовать нормам организации, увлеченность работой и ответственность за качество своей работы;

4) уверенность в себе – готовность и умение решать неординарные задачи.

III. Навыки командной работы:

1) командная ориентация – понимание необходимости совместной деятельности и умение работать во взаимодействии с другими;

2) контактность – умение устанавливать деловые и творческие отношения с партнерами;

3) коммуникабельность – умение использовать устную и письменную речь, стилистические и иные выразительные средства для воздействия на партнеров и достижения взаимопонимания;

4) умение слушать – способность воспринимать, усваивать и использовать информацию, извлекаемую из устной коммуникации.

Образовательная деятельность направлена на получение знаний студентами, которые им будут необходимы для формирования своего профессионального потенциала, успешной карьеры, личностного развития во многих жизненных направлениях. Для повышения ее конкурентоспособности эффективная реализация социально-трудовых отношений будет играть в современных условиях большую роль, и Утенский Колледж проводит значительную работу по решению определенных проблем.

Информационные источники

1. Управление персоналом : учебник для вузов / под. ред. Т. Ю. Базарова, Б. Л. Еремина. – 2-е изд., перераб. и доп. – Москва : ЮНИТИ, 2009. – 560 с.

Розділ 3

**АСПЕКТИ РОЗВИТКУ НАВЧАННЯ,
СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН
В КОНТЕКСТІ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ
КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ
ПІДПРИЄМСТВ**

3.1. ПІДГОТОВКА ЛІДЕРІВ-УПРАВЛІНЦІВ В УМОВАХ ДИСТАНЦІЙНОГО НАВЧАННЯ

Потужний потенціал лідерської управлінської парадигми як важливого чинника поступального прогресивного розвитку сучасного суспільства в останні десятиліття отримав широке визнання в різних сферах управління передових країн світу. У США, Канаді, більшості країн Європейського Союзу розроблені й реалізуються державні програми імплементації лідерства у сферу державного управління, створені численні центри дослідження, діагностики й розвитку особистісного лідерського потенціалу, упровадження лідерства в управління бізнесом, освітою. Здійснюється широкомасштабна підготовка лідерів-управлінців [12]. Вітчизняна система вищої освіти теж активно долучається до цього процесу: заклади вищої освіти (ЗВО), здійснюючи підготовку студентів за різними напрямками та спеціальностями, все більше звертають увагу на проблему формування лідерської компетентності студентів, адже нині будь-який фахівець-професіонал, майстер своєї справи має бути командним гравцем, який володіє комплексом характеристик, в основі яких лежить здатність до колективної взаємодії та лідерства. У свою чергу, це актуалізує пошуки нових підходів, концепцій, дидактичних умов для підвищення якості професійної підготовки лідерів-управлінців у галузях економіки, менеджменту, бізнес-адміністрування, освітнього менеджменту, одним із головних завдань якої є саме формування їх лідерської компетентності.

Нині виклики часу скеровують освітній процес у ЗВО у русло дистанційної освіти, яка передбачає консолідацію усіх наявних ресурсів ЗВО, розробку та імплементацію сучасного дидактичного інструментарію через використання різноманітних форм, методів та засобів навчання, осучаснених стрімким процесом цифровізації. Це зумовлює можливість забезпечення ефективної підготовки лідерів-управлінців в умовах карантину, адже дистанційне навчання нині є єдиною можливістю неперервності освітнього процесу.

Останні місяці характеризуються активним процесом розвитку дистанційної освіти. Вітчизняні ЗВО активізують діяльність та розробляють дистанційні курси, вивчають мож-

ливі способи організації дистанційних занять, вирішують питання технічного забезпечення організації дистанційної мережі та інші різноманітні теоретичні та практичні проблеми, пов'язані з упровадженням систем дистанційного навчання. Сучасні досягнення Вищого навчального закладу Укоопспілки «Полтавський університет економіки і торгівлі» (ПУЕТ) у впровадженні дистанційного навчання полягають у розробці власних дистанційних курсів, освоєнні платформи дистанційного навчання Moodle. У частині дидактичного забезпечення дистанційного навчання у ПУЕТ також відчувається помітний поступ: підвищується якість контенту дистанційних курсів, можливості відеозв'язку зі студентами, об'єктивного оцінювання, проведення сесій у дистанційному режимі.

Загалом, проблеми дистанційного навчання досліджують багато вітчизняних та зарубіжних науковців, зокрема, *в управлінні освітою* (П. Воловик, Т. Десятов, В. Кремень, В. Луговий, Н. Ничкало, С. Сисоева та ін.); *теоретико-практичні засади дистанційного навчання* (О. Андрєєв, В. Биков, М. Жалдак, В. Лапінський та ін.); *організаційно-педагогічні основи дистанційної освіти* (В. Вишнівський, М. Гніденко, Г. Гайдур, Р. Гуревич, П. Дмитренко, О. Ільїн, О. Муковіз, В. Олійник, Є. Полат та ін.); *проблематика створення дистанційного курсу* (Н. Кононець, В. Кухаренко, О. Рибалко, О. Співаковський, І. Стеценко, Ю. Триус та ін.); *моделювання та прогнозування розвитку дистанційного навчання* (А. Веремчук, Г. Козлакова, І. Сергієнко, С. Шенников та ін.); *розробка технологій дистанційного навчання* (Л. Карташова, Н. Морзе, Л. Олійник, С. Семеріков, С. Яшанов та ін.); *упровадження дистанційного навчання у процес професійної підготовки майбутніх фахівців* (С. Вудлі, А. Гаскелл, С. Даббін, Д. Кіген, С. Мередіт, Ф. Четвінд та ін.). Аналіз праць науковців уможливив дійти висновку, що під дистанційною освітою розуміють комплекс масових освітніх послуг, що надаються спеціальним інформаційним середовищем за допомогою засобів передачі навчально-методичної інформації на великі відстані, а під дистанційним навчанням – синтетичну, інтегральну, гуманістичну форму навчання, що ґрунтується на використанні широкого спектру традиційних та нових ІКТ, що використо-

вуються для доставки навчального матеріалу, його самостійного вивчення, організації діалогового обміну між викладачем та студентом, коли процес навчання не залежить від їхнього розташування в просторі і в часі, а також від конкретної освітньої установи [5].

Дистанційне навчання, зазначають В. Вишнівський, М. Гніденко, Г. Гайдур, О. Ільїн, представляє собою нову організацію освіти, що ґрунтується на використанні як кращих традиційних методів отримання знань, так і нових інформаційних та телекомунікаційних технологій, а також на принципах самоосвіти. Воно призначене для широких верств населення незалежно від матеріального забезпечення, місця проживання та стану здоров'я (нові можливості для інклюзивної освіти). Дистанційне навчання дає змогу впроваджувати інтерактивні технології викладання матеріалу, здобувати повноцінну вищу освіту або підвищувати кваліфікацію, самовдосконалюватися, і має такі переваги, як гнучкість, актуальність, зручність, модульність, інтерактивність, економічна ефективність, відсутність географічних кордонів для здобуття освіти [2].

Не викликає сумнівів і той факт, що для організації якісного дистанційного навчання необхідні якісні *дистанційні курси*, розробка яких у контексті професійної підготовки студентів у ЗВО становить важливий дидактичний аспект формування їх лідерської компетентності. Як зазначає Н. Кононец, *дистанційний курс* тлумачиться як комплекс навчально-методичних матеріалів та освітніх послуг, створених у віртуальному навчальному середовищі для організації дистанційного навчання на основі ІКТ [7]. Основними елементами дистанційного курсу є: електронний навчально-методичний комплекс дисципліни та система освітніх послуг, які доступні будь-якому студенту з Інтернету.

Можна погодитися з Л. Карташовою, що дистанційний курс є веб-сайтом, призначенням якого є: створення навчального міні-середовища; підвищення власного фахового рівня; підвищення рівня володіння засобами ІКТ; можливість зробити освітній процес більш гнучким; розміщення навчальних матеріалів (лекцій, семінарських, практичних, контрольних запитань до заліку або екзамену, матеріалів для самостійної

роботи, індивідуальних завдань, мультимедійних презентацій тощо), теоретичних матеріалів та зразків робіт, електронних версій посібників; підтримка процесу неперервного підвищення рівня знань для всіх форм навчання; допомога студентам, фахівцям та викладачам в самостійній роботі та підготовці до освітнього процесу; надання можливості студентам на відстані отримувати навчальний матеріал, постійно користуватися підтримкою викладача; надання можливості кожному студенту спілкуватися з іншими студентами тощо [4].

Безперечно слушною є позиція В. Лапінського, який акцентує увагу на дидактичних характеристиках, які повинні враховуватись на етапі проектування та створення дистанційних курсів і мають забезпечувати [9]:

- *чуттєве (безпосереднє) сприйняття*, яке реалізується шляхом наочнообразного відображення об'єктів вивчення;

- *раціональне сприйняття (опосередковане)*, яке забезпечується доведенням навчального матеріалу до суб'єкту навчання з використанням усного та писемного мовлення, вербальних і знаковосимвольних описів процесів, явищ та предметів з розкриттям їх властивостей;

- *усвідомлення*, яке передбачає вміння виділяти у цілому окремі частини та пояснювати елементарні зовнішні зв'язки між ними;

- *осмислення (синтез знань)*, що передбачає вміння розкривати сутність явищ та процесів існуючої дійсності і розуміння цілого або цілісної теорії системи знань;

- *винайдення творчого рішення проблеми* студентом, який буде використовувати дистанційний курс;

- *запам'ятовування*, яке стимулюється застосуванням раціональних прийомів заучування навчального матеріалу, правил запам'ятовування, методів закріплення та повторення;

- *узагальнення та систематизацію*, що полягає у вмінні групувати (класифікувати) предмети та явища за певними ознаками і відображати систему знань.

Можемо погодитися з О. Муковозом, що активна реалізація дистанційного навчання, розроблення та впровадження дистанційних курсів для вивчення навчальних дисциплін

сприяє розвитку *відкритої освіти*, яка в центр навчальної діяльності ставить надання студентам можливості вибору:

- навчального середовища та медіапідтримки – друкованих, електронних, теле-, аудіо- або відеоматеріалів (використання специфічних навчальних програм, методичних матеріалів і програмного забезпечення, значної кількості технічних засобів (комп'ютерних, аудіо та відеопристроїв, мереж);

- місця навчання – удома, на робочому місці, у навчальному закладі (реалізація освітнього процесу за допомогою ІКТ в умовах віддаленості студента та викладача в часі й просторі);

- темпу навчання – з визначеним темпом або індивідуальним;

- механізмів підтримки – допомога викладачів (тьюторів), аудіо-, відео-, інтернет-конференції або електронне навчання, що базується на комп'ютерних технологіях (синхронна або асинхронна комунікація, що уможливорює постійну взаємодію студентів і викладачів);

- початку та завершення навчання (навчання відбувається за визначеною студентом індивідуальною траєкторією та із зручною для нього швидкістю засвоєння матеріалу, що створює можливість для особистісно орієнтованого формату навчання) [10].

Відкрите навчальне середовище ЗВО розуміється як штучно сформоване середовище, структура і складові якого сприяють досягненню цілей освітнього процесу. Складовими відкритого навчального середовища виступають, в першу чергу, засоби навчання, особливо – дистанційні курси. Це середовище є потужним інструментарієм для організації дистанційної освіти, що базується на принципі самостійного навчання студента. Відкрите навчальне середовище – це доступна якісна і кількісна множина інформаційних ресурсів, що стають можливими для застосування в освітньому процесі завдяки розподіленим автоматизованим банкам даних і знань, а також обчислювальних ресурсів, що пропонуються і підтримуються в комп'ютерних мережах (корпоративних, континентальних, Інтернет), комунікаційним характеристикам цих мереж [8].

Відкрите навчальне середовище Вищого навчального закладу Укоопспілки «Полтавський університет економіки і

3.1. Підготовка лідерів-управлінців в умовах дистанційного навчання

торгівлі» представляє Головний центр дистанційного навчання: <http://el.puet.edu.ua/> (рис. 3.1.1).

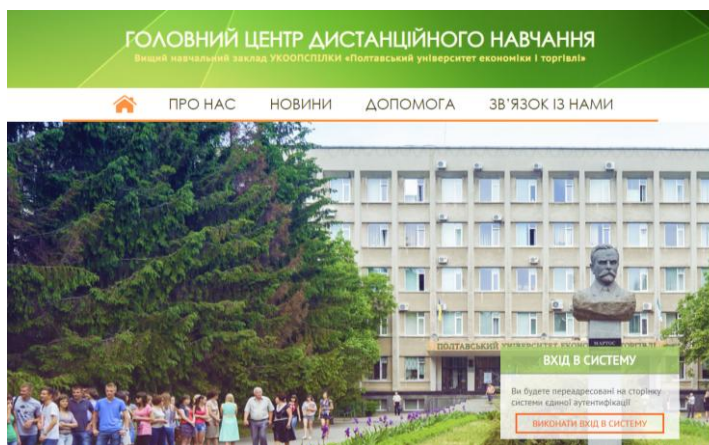


Рисунок 3.1.1 – Головний центр дистанційного навчання ПУЕТ

Вирішенню дидактичних задач процесу навчання, спрямованого на формування лідерської компетентності студентів, сприяє функціональність дистанційного курсу «Основи лідерства», який було створено у Вищому навчальному закладі Укоопспілки «Полтавський університет економіки і торгівлі» для вивчення однойменної дисципліни. Доступ до цього курсу здійснюється через Головний центр дистанційного навчання. Для засобів розширеної функціональності характерна досить гнучка структура як апаратного забезпечення, так і програмних складових, наявність значної кількості функцій, більшість яких інтегровано як з точки зору технічного втілення, так і з точки зору користувача. Функція подання навчального матеріалу, наголошує В. Лапінський, у більшості мультимедійних засобів навчання поєднана з функцією управління способом і формою подання, оскільки користувачеві надано можливість безпосереднього, у процесі відтворення мультимедійного фрагменту (статичного зображення, анімаційного зображення тощо), змінювати масштаб (мірило) подання, яскравість зображення в цілому й окремих його частин (масштабування, затінення, використання електронної лупи тощо) [9].

Нині для створення дистанційних курсів пропонується широкий спектр програмних засобів, які уможливають реалізацію дистанційного навчання та створення відкритого навчального середовища університету. Так, для створення дистанційного курсу «Основи лідерства» нами було обрано *платформу дистанційного навчання Moodle* (модульне об'єктно-орієнтоване динамічне навчальне середовище). Moodle – це безкоштовна, відкрита (Open Source) система управління навчанням. Вона реалізує філософію «педагогіки соціального конструктивізму» та орієнтована на організацію взаємодії між викладачем та студентами, хоча підходить і для організації традиційних дистанційних курсів, а також підтримки очного навчання [2]. За допомогою такої системи можна створювати електронні навчальні курси, проводити як аудиторне навчання, так і навчання на відстані. Цей програмний продукт створений відповідно до стандартів інформаційних освітніх систем та відповідає таким характеристикам: інтеропераційність, багаторазове використання, адаптивність, довговічність, доступність, економічна ефективність. Викладачі можуть широко використовувати Moodle для створення дистанційних курсів, завантаження файлів і створення уроків, ведення форумів та чатів, проведення тестування та іспитів, швидкої і зручної зміни навчальних матеріалів, встановлення терміну виконання завдань тощо.

Аналітичне осмислення праць О. Муковоза, Є. Смірної-Трибульської слугує підставою до висновку, що Moodle є зручним програмним комплексом для створення дистанційних курсів та веб-сайтів, який працює з відкритим кодом IMS та SCORM. Платформою керує адміністратор, який призначається під час інсталяції, та містить такі елементи: динамічні теми інтерфейсу (налаштування кольорів, шрифтів, розташування елементів інтерфейсу тощо); велику кількість модулів для розширення функціональності; широкий вибір мов у інтерфейсі; програмний код, доступний для редагування [10; 14].

Загалом, платформа Moodle складається із 35 модулів. Проаналізуємо основні із них, які становлять дидактичний базис дистанційного курсу [11]:

✓ *Модуль завдань* надає можливість завантажувати студентам заплановані викладачем завдання із сервера (у будь-якому файловому форматі); перевіряти та оцінювати завдання; виконувати завдання із перевищенням ліміту часу (час записнення студент повідомляє викладачеві); виконувати повторно завдання після оцінювання.

✓ *Модуль форуму* дозволяє обирати різні типи форумів (форум викладачів, форум новин курсів, форум для всіх бажуючих, однопотоковий форум користувачів); переглядати дискусії у залежності від часу, послідовності; коригувати дискусії шляхом зіставлення думок користувачів різних форумів.

✓ *Модуль чату* дозволяє здійснювати синхронну, плавну текстову взаємодію між учасниками навчального процесу з включенням малюнків; підтримувати малюнки, графіку, символи, вбудований HTML тощо; переглядати ведення чату.

✓ *Модуль журналів* надає можливість забезпечити конфіденційність роботи кожного користувача; відвести окремі сторінки для кожної навчальної групи; можливість створити студентам на основі відкритого запитання, поставленого викладачем, власних сторінок; прикріплювати відгук викладача до сторінки та відправляти відповідне повідомлення.

✓ *Модуль тестів* дозволяє викладачеві заповнювати шаблон платформи різними групами завдань; поділяти тести на категорії за рівнем доступу; здійснювати автоматичне оцінювання тестів; захищати відповіді від списування; підтримувати HTML-формат та малюнки; завантажувати тести із зовнішнього текстового файлу; обмежувати кількість спроб складання тестів.

✓ *Модуль ресурсів* забезпечує доступ до інтернет-ресурсів; сумісність роботи із програмами загального користування (Word, Excel, PowerPoint, Flash, Windows Media тощо); управління файлами сервера, які створено за допомогою веб-форм.

✓ *Модуль семінарів* дозволяє викладачеві керувати процесом виконання завдання та їх перевіряти; автоматично визначати ранг кожного студента; вибирати шаблони алгоритму розв'язування завдань.

Налаштування курсів надає можливість кожному викладачеві, який здійснює дистанційне навчання у системі Moodle:

обирати курси в залежності від розкладу і теми; організовувати навчальний процес з обраної дисципліни на широкий варіативній базі (форуми, журнали, ресурси, дослідження, завдання, чати, семінари, тести); змінювати домашню сторінку; редагувати тексти за допомогою вбудованого HTML-редактора; переглядати і зберігати в окремому файлі результати оцінювання участі студентів у форумах, виконання тестів, завдань; здійснювати повний доступ до звітів з виконаних робіт, зокрема про затрачений час на їх виконання, зберігати в HTML чи простому текстовому форматі копії листів на форумах та відповіді викладачів; варіювати системи оцінювання знань студентів; архівувати курси [11].

Для доступу до дистанційного курсу «Основи лідерства» (автори курсу О. Нестуля, С. Нестуля) слід у рядок адреси будь-якого інтернет-браузера (Google Chrome, Opera, Firefox Mozilla чи ін.) ввести адресу Головного центру дистанційного навчання Вищого навчального закладу Укоопспілки «Полтавський університет економіки і торгівлі» el.puet.edu.ua, здійснити вхід до системи Moodle та обрати вище зазначений курс. На допомогу студентам та викладачам розроблено детальні методичні рекомендації щодо роботи у системі Moodle: http://el.puet.edu.ua/sites/default/files/instr_teacher.pdf.

Головна сторінка дистанційного курсу «Основи лідерства» у системі Moodle презентована на рис. 3.1.2.

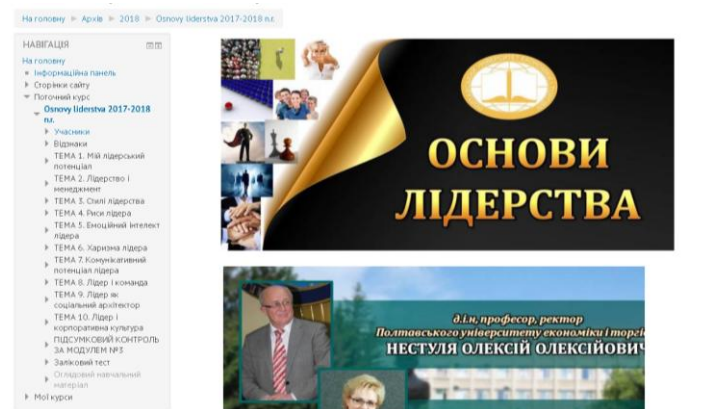


Рисунок 3.1.2 – Головна сторінка дистанційного курсу «Основи лідерства»

Як видно з рис. 3.1.2, навігація дистанційним курсом здійснюється за допомогою навігаційної панелі, яка розташована зліва. Структуру дистанційного курсу «Основи лідерства», яка відображає його зміст та доступна через навігаційну панель, складають **організаційний (вступний) блок дистанційного курсу** (Вступ, Методичні рекомендації до курсу, Критерії оцінювання навчальних досягнень студентів, Перелік питань для підсумкового контролю, Тематика курсових робіт, Блог, Новини, Глосарій, Персоналії). та **блоки модулів**: Модуль 1 (теми 1–4), Модуль 2 (теми 5–7), Модуль 3 (теми 8–10).

Обстоюючи позицію вітчизняного дидакта В. Бондаря [1], що дидактична одиниця є найменшою частиною навчальної інформації, яка необхідна для сприйняття, аналізу та засвоєння студентами, розглянемо для прикладу дидактичні одиниці модуля дистанційного курсу: Методичні рекомендації до модуля, Тема № 1. (Структура), Методичні рекомендації до теми, Опорний конспект до теми № 1, Навчальні матеріали до теми № 1, Графіко-схематичний конспект до теми № 1, Список літератури до теми до теми № 1, Практичні завдання до теми № 1, Тестування до теми № 1, Приклади студентських робіт, Варто переглянути, Варто прочитати (Фрагменти до теми 1).

Сукупність дидактичних одиниць складає загальний зміст навчання дисципліни «Основи лідерства» відповідно до робочої програми. Проаналізуємо детальніше зміст модулів дистанційного курсу.

Перший модуль «Лідерство в сучасній управлінській парадигмі» вводить студентів у проблематику лідерства, визначаючи змістовну сутність цього феноменального, але реально ефективно діючого процесу. Його ефективність залежить від знань основних складових та принципів застосування у практичній діяльності. Тому у першому модулі розглядаються теми: «Мій лідерський потенціал», «Лідерство і менеджмент», «Стилі лідерства» та виконуються практичні завдання до тем. Теми № 1 та № 2 першого модуля допоможуть студентам розібратися із дефініціями поняття «лідерство», з його класифікацією, місцем в системі інших дисциплін, визначити об'єкт і предмет курсу, класифікацію, з'ясувати основи управління та

лідерства: владу та вплив, їх взаємозалежність, визначити, чим нова парадигма лідерства ХХІ століття відрізняється від старої, що фундувалася у ХХ столітті. Порівнюючи менеджмент та лідерство, студенти отримають чітке бачення функцій різних процесів і ефективність конкретних ролей у відповідних ситуаціях. Вивчаючи третю тему модуля, «Стилі лідерства», студенти звертають увагу на довготривалі дослідження, які визначили поведінку лідера у двох напрямках: «орієнтацію на людей» та «орієнтацію на завдання». Докладно вивчити модуль допоможуть методичні рекомендації, які запропоновані окремо до кожної теми.

У другому модулі «*Особистість лідера*» студенти знайомляться із структурою особистості лідера, різними підходами до її вивчення. Приділяється увага вивченню основ когнітивної складової особистості лідера. Здійснюється робота з ментальними моделями. Визначаються експериментально особисті якісні характеристики. Студенти вивчають когнітивну складову особистості лідера, його поведінкові установки, Я-Концепцію, визначають локус контролю лідера та знайомляться з ціннісними основами особистості лідера. Цей модуль спрямований на відкриття невичерпних джерел особистісних ресурсів, які доцільно розвивати, щоб досягати поставлених у житті та професії цілей.

У третьому модулі «*Лідерство: організаційний аспект*» чотири теми. У темі «Комунікативні навички лідера» студенти познайомляться зі складовими комунікативного процесу, щоб зрозуміти, що ефективна комунікація – основа досягнень будь якої організації на різних рівнях. Студенти дізнаються, від чого залежить процес обміну інформацією, і як зробити його результативним; як впливає вербальна та невербальна комунікація на розуміння послідовниками завдань лідера; опанують найпотрібнішою технікою для управлінця будь якого рівня – умінням слухати, а також покроковими етапами успішного спілкування з аудиторією.

Як створювати команду, які етапи її формування, які виклики можуть очікувати лідера на кожному із етапів студенти дізнаються у темі «Лідер і команда». Як створити коман-

ду захоплену своєю справою та ефективною у досягненні цілей, як правильно розподіляти ролі у команді і утримувати єдність команди – все це у матеріалах та завданнях до теми. Організаційне лідерство починається з розуміння лідером власної місії та місії організації. Як правильно формулювати місію, як діяти, щоби місія не залишилася лозунгами на папері, а жила в серцях працівників організації розкривають дві наступні теми «Лідер як соціальний архітектор» та «Лідер і корпоративна культура». Про основи формування стратегії та корпоративної культури, яка забезпечить поступальний розвиток на довгі часи, познайомлять студентів матеріали тем та завдання до них, виконуючи які, студенти практично зможуть дати відповідь на ряд питань, що забезпечать змістовну діяльність і зроблять життя наповненим і щасливим.

Таким чином, зміст дистанційного курсу «Основи лідерства», відображений у трьох модулях, безпосередньо спрямований на формування лідерської компетентності студентів у процесі вивчення дисципліни [13].

Слід особливо відзначити, що дистанційний курс, створений у системі Moodle, реалізує *принцип гіпертекстовості* навчального контенту (можливість перегляду навчального матеріалу за гіперпосиланнями) [9]. Такі гіперпосилання у тексті навчальних матеріалів можна знайти у межах усього курсу.

На підставі досліджень Н. Кононец та з урахуванням аналізу представлення навчального контенту розробленого у системі Moodle дистанційного курсу, можемо стверджувати, що гіпертекстовість курсу визначається його наступними характеристиками: *нелінійність* (вибір довільної і зручної навігації в дистанційному курсі); *зв'язаність* (використання системи гіперпосилань, навігаційних панелей та інтерактивних кнопок як засобів зв'язування навчального контенту); *структурованість* (побудова дистанційного курсу у вигляді деревовидної структури і зручне розташування навчального матеріалу на його сторінках, що полегшує процес розроблення дистанційного курсу як гіпертекстового середовища); *наповненість різномірними зв'язками* (за допомогою гіперпосилань в

дистанційному курсі пов'язуються фрагменти тексту з аудіо, відеофайлами, графічні зображення з презентаціями тощо); *змістовна повнота* (зв'язування усіх необхідних складових дистанційного курсу у цілісну нерозривну систему) [6].

Безперечно, у відкритому середовищі дистанційного курсу притаманні відповідні ролі користувачам: *адміністратор* здійснює будь-які зміни у середовищі дистанційного навчання та відповідає за належне функціонування дистанційного курсу, його налаштування і коректність даних, що знаходяться на сайті, а також реєстрацію користувачів; *викладачі-тьютори* – це викладачі ЗВО, особи, які є практикуючими фахівцями, і які можуть бути залучені до викладання дисципліни «Основи лідерства» з наданням права доступу до дистанційного курсу; *студенти*, які вивчають дисципліну «Основи лідерства».

Таким чином, розроблений дистанційний курс «Основи лідерства» є потужним дидактичним ресурсом формування лідерської компетентності студентів у середовищі університету, який повністю забезпечить всі види занять з дисциплін і включає в себе: засоби вивчення теоретичних основ дисципліни (інформаційна складова); засоби підтримки практичних занять, виконання курсових робіт, проєктів, індивідуальних завдань (практико-орієнтована складова); засоби контролю знань (контролююча складова); засоби інтерактивної взаємодії тандему «студент-викладач» (інтерактивна складова); методичні рекомендації щодо вивчення як всієї дисципліни, так і її модулів (методична складова); засоби управління процесом вивчення дисципліни (керуюча складова).

Керуючись вище згаданими принципами, з метою посилення міжвузівського мережевого співробітництва, викладачем Н. Кононец було розроблено дистанційний курс «Основи лідерства» для підготовки освітніх менеджерів (для студентів Полтавського національного педагогічного університету імені В. Г. Короленка). Ураховуючи технічні можливості ЗВО, платформою для дистанційного курсу обрано <https://sites.google.com/> (рис. 3.1.3).

3.1. Підготовка лідерів-управлінців в умовах дистанційного навчання

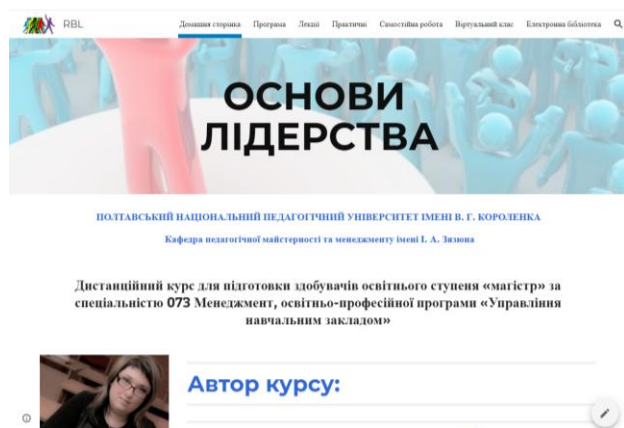


Рисунок 3.1.3 – Головна сторінка дистанційного курсу «Основи лідерства»

Контент курсу для підготовки освітніх менеджерів узгоджено з авторами дистанційного курсу «Основи лідерства» ПУЕТ (автори курсу О. Нестуля, С. Нестуля) та адаптовано до освітньої програми «Управління навчальним закладом»: обрано тематику лекцій, практичних завдань, індивідуальних проєктів, які допоможуть майбутнім лідерам-управлінцям у галузі освіти сформуванню власної лідерської компетентності. Слід наголосити, що, на відміну від потужного функціоналу Moodle, яким ПУЕТ користується уже більше 12 років, і який має широкі можливості для інтерактиву й оцінювання, дистанційний курс на <https://sites.google.com/> було доповнено сторінкою з кодом віртуального класу Google Classroom, у якому безпосередньо здійснюється освітня взаємодія між викладачем та окремим студентом, а може й мати груповий чи колективний характер (наприклад, перегляд та коментування індивідуального завдання, опрацювання лекції, робота над спільним проєктом тощо)

Примітно, що мережеве співробітництво ЗВО як система зв'язків, що дозволяють розробляти, апробувати і пропонувати професійній педагогічній спільноті інноваційні моделі змісту освіти й управління системою освіти, може розглядатися як спосіб діяльності щодо спільного використання ресурсів і сприятиме розвитку дистанційного навчання.

У процесі підготовки лідерів-управлінців в умовах дистанційного навчання нами було рекомендовано та впроваджено й електронний посібник «Основи лідерства», розроблений для мобільних додатків (рис. 3.1.4).

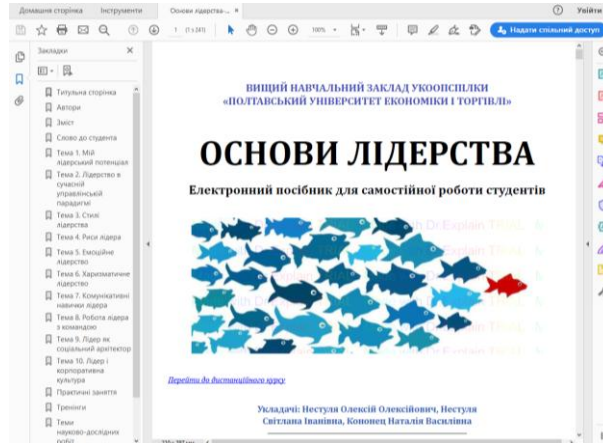


Рисунок 3.1.4 – Головна сторінка електронного посібника «Основи лідерства»

Таким чином, ми намагалися урахувати усі запити студентів, наявність та можливості їхніх девайсів, доступу до мережі Інтернет, створивши електронну дидактичну систему для формування лідерської компетентності в умовах дистанційного навчання.

Резюмуючи, відзначимо, що досягнуті успіхи у галузі дистанційного навчання з часом стануть більш вагомими. Зростатиме ефективність та суспільне визнання цієї форми навчання. І ми з оптимізмом долаємо проблеми, що виникають на цьому шляху і вирішуються спільними зусиллями ЗВО та органів управління освітою. На черзі вирішення питання координації і методичного забезпечення дистанційного навчання; розробка комплексного підходу до створення національного навчально-наукового інформаційного середовища України, яке б включало телекомунікаційну інфраструктуру, інформаційні ресурси освіти та науки, мережі електронних бібліотек, міжуніверситетські дистанційні курси та віртуальні лабораторії; приєднання до європейських навчально-наукових

мереж та інформаційних ресурсів; формування та вдосконалення нормативно-правової бази дистанційної форми навчання; зважена демократизація ліцензійних вимог до дистанційного навчання в частині обсягів фахової підготовки, інформаційного та кадрового забезпечення [3].

Інформаційні джерела

1. Бондар В. (2005). Дидактика. Київ: Либідь. 264 с.
2. Вишнівський В. В., Гніденко М. П., Гайдур Г. І., Ільїн О. О. (2014). Організація дистанційного навчання. Створення електронних навчальних курсів та електронних тестів: навч. посіб. Київ: ДУТ. 140 с.
3. Дистанційне навчання (досвід проведення педагогічного експерименту у Полтавському університеті економіки і торгівлі). (2013). Полтава: ПУЕТ. 117 с.
4. Карташова Л. А. (2010). Особистий сайт педагога – вимога часу. Освіта. С. 6.
5. Кононець Н. В. (2016). Дидактичні основи ресурсно-орієнтованого навчання дисциплін комп'ютерного циклу студентів аграрних коледжів. (дис. доктора пед. наук). Полтава. 473 с.
6. Кононець Н. В. (2009). Наукове обґрунтування принципу гіпертекстовості при створенні електронного підручника для індивідуалізації навчання студентів. Педагогіка формування творчої особистості у вищій і загальноосв. Школах: зб. наук. пр.; за ред. Т. І. Сущенко. Запоріжжя. Вип. 4 (57). С. 175–181.
7. Кононець Н. В. (2015). Створення дистанційних курсів для ресурсно-орієнтованого навчання дисциплін комп'ютерного циклу в коледжі. Взято з:
https://sno.udpu.org.ua/forum/viewthread.php?thread_id=216.
8. Кононець Н. В. (2015). Формування відкритого навчального середовища аграрних коледжів України для ресурсно-орієнтованого навчання студентів: матеріали III Міжнар. інтернет-конференції «Дидактика Яна Амоса Коменського: від минулого до сьогодення». FOLIA COMENIANA: вісник Польсько-української наук.-дослід. лабораторії дидактики Я. А. Коменського. Умань: ФОП Жовтий О. О. С. 77–80.
9. Лапінський В. В. (2004). Дидактичні вимоги до комп'ютерно-орієнтованих засобів навчання. Нові технології навчання: наук.-метод. збірник. Київ: Науково-методичний центр вищої освіти. С. 104–107.
10. Муковіз О. П. (2016). Дистанційне навчання у системі неперервної освіти вчителів початкової школи: теорія та методика: монографія. Умань: Сочінський М. М. 393 с.
11. Муковіз О. П. (2007). Методика роботи в системі Moodle. Комп'ютер у школі та сім'ї. № 7. С. 11–14.

12. Нестуля О. О., Нестуля С. І. (2016). Основи лідерства. Наукові концепції (середина XX – початок XXI ст.): навч. посіб. Полтава: ПУЕТ. 375 с.
13. Нестуля О. О., Нестуля С. І. (2009). Основи лідерства: навч. посіб. Полтава: РВВ ПУСКУ. 126 с.
14. Смірнова-Трибульська Є. М. (2007). Дистанційне навчання з використанням системи MOODLE: навч.-метод. посіб. Херсон: Айлант. 465 с.

3.2. КОРПОРАТИВНА КУЛЬТУРА В КОНТЕКСТІ РЕГУЛЮВАННЯ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН

Формування корпоративної культури на підприємстві з одного боку, є природнім процесом, який відбувається під час його функціонування через спілкування працівників, дискусії щодо певних правил, а з іншого боку – організованим, оскільки вимагає чіткого розуміння цінностей та управління нормами поведінки працівників з метою ефективного розвитку підприємства.

Такий підхід вимагає детального розгляду поняття «корпоративна культура» та історії його виникнення і розвитку з метою визначення основних складових, функцій, напрямів ефективного формування й реалізації.

Розкриття сутності корпоративної культури повинне базуватися на визначенні поняття «культура».

Існують різні підходи до розуміння цієї сторони соціальної реальності, яка стоїть за поняттям культура. Уявлення про культуру відображали в своїх працях античні мислителі Цицерон, Вергілій, Сенека, учені Середньовіччя, зокрема Аврелій, Августин і ін., мислителі європейського Відродження – Ф. Петрарка, М. Монтень, філософи Нового часу – Ф. Бекон, Т. Гоббс, Дж. Локк, Дж. Б. Віко. Величезний вклад до систематизації обґрунтування загальної теорії культури внесли Ф. Гегель, О. Шпенглер, З. Фрейд, Л. Уайт, Е. Тейлор, А. Кребер, К. Клакхон і багато інших.

У останній чверті двадцятого століття у вітчизняній науці виникли два підходи до осмислення загальної природи культури. Один з них полягав в розумінні культури як процесу творчої діяльності (А. І. Арнольдов, Е. А. Баллер, Н. С. Злобін, Л. Н. Коган, В. М. Межуєв і ін.), інший як специфічного способу людської діяльності (В. Е. Давидович, М. С. Каган, Е. С. Маркарян, З. І. Файнбург, В. В. Трушков і ін.). Загальне для них полягало в діяльнісній інтерпретації культури, хоча обґрунтування даної інтерпретації істотно розрізнялися. Прибічники другої концепції зробили предметом свого дослідження питання, пов'язані із загальною характеристикою

культури як універсальної властивості суспільного життя людей.

Як зазначено в словнику, «культура (лат. *cultura* – обробка) – соціально прогресивна, творча діяльність людства у всіх сферах буття і свідомості, що є діалектичною єдністю процесів уречевлення (створення цінностей, норм, знакових систем і т. ін.) та розречевлення (освоєння культурної спадщини), спрямоване на зміну дійсності, на перетворення багатства людської історії у внутрішнє багатство особистості, на всемірне виявлення і розвиток сутнісних сил людини» [1, с. 386].

Прийняту на Заході традицію розглядати культуру в комплексі антропологічних дисциплін відображено у визначенні Е. Тейлора (1981 р.): культура – це «цілісний комплекс, що містить у собі знання, вірування, мистецтво, вдачу, право, звичаї та інші здібності, характерні риси і звички, сформовані в людини як члена суспільства» [1].

Розуміння генезису і розвитку корпоративної культури пов'язане з розкриттям процесу переходу індустріального світу в останній третині ХХ століття в постіндустріальний з постекономічною системою. У роботах зарубіжних учених Д. Бела, Дж. Гелбрайта, П. Дракера, Й. Масуда, Ф. Тоффлера і ін., а також вітчизняних – Ю. Д. Красовського, О. С. Віханського, А. І. Наумова, О. Н. Антіпіної, С. Л. Іноземцева, С. А. Красилицькова, А. І. Субетто тощо розглянуті інноваційні основи розвитку суспільства, нові критерії праці, що породжують сучасні креативні корпорації і адекватну їм нову форму культури – корпоративну культуру.

Термін «корпоративна культура» вперше було використано німецьким фельдмаршалом Мольке у ХІХ сторіччі для визначення відносин в офіцерському середовищі.

У другій половині ХХ сторіччя почали з'являтися перші більш-менш чіткі визначення культури організації. Поняття корпоративна культура охоплює явища духовного і матеріального життя колективу, а саме: домінуючі у ньому моральні норми та цінності, кодекс поведінки, ритуали тощо.

В Україні до проблеми корпоративної культури в 90-ті роки звернулися менеджери, соціологи, психологи, фахівці із

загальної культурології, менеджменту. Серед них можна назвати М. Й. Дмитренка [2], Г. А. Колеснікова [3], О. П. Єгоршина [4] та ін.

Оскільки існує велика кількість інтерпретацій поняття «корпоративна культура» як в іноземній, так і у вітчизняній літературі, нами запропоновано п'ять основних підходів для їх систематизації.

Функціональні визначення корпоративної культури описують функції корпоративної культури підприємства: роль культури як комплексного механізму регуляції поведінки і передачі цінностей між працівниками організації, а також її соціальну роль (табл. 3.2.1).

Таблиця 3.2.1 – Сутність корпоративної культури за функціональним підходом [узагальнено авторами]

№ з/п	Автори	Визначення
1	Е. Браун	Корпоративна культура – це набір переконань, цінностей і засвоєних способів вирішення реальних проблем, що сформувався за час життя організації і має тенденцію прояву в різних матеріальних формах і в поведінці членів організації
2	К. Голд	Корпоративна культура – це унікальні характеристики сприйнятих особливостей організації, того, що вирізняє її серед інших у галузі
3	Г. Морган	Корпоративна культура (у метафізичному розумінні) – один із засобів здійснення організаційної діяльності за допомогою використання мови, фольклору, традицій та інших способів передачі основних цінностей, переконань, ідеологій, які спрямовують діяльність підприємств
4	В. А. Погребняк	Корпоративна культура – це особлива сфера організаційної реальності, яка складається з комплексів спеціалізованих і певним чином впорядкованих

Продовж. табл. 3.2.1

№ з/п	Автори	Визначення
4	В. А. Погребняк	матеріальних і віртуальних ресурсів і результатів праці працівників, що включають систему міжособових стосунків, об'єднує сукупності взаємозв'язаних організаційних явищ і процесів, в надрах яких завдяки цілеспрямованим діям персоналу відбувається перетворення вищеназваних ресурсів і часткових результатів в кінцеві продукти діяльності системи в цілому
5	І. Г. Самойлова	Корпоративна культура є інтегральною характеристикою організації (її цінностей, зразків поведінки, способів оцінки результатів діяльності, представленої в образі організації)
6	Є. А. Смірнов	Корпоративна культура – це система суспільно-прогресивних формальних і неформальних правил і норм діяльності, звичаїв і традицій, індивідуальних і групових інтересів, особливостей поведінки персоналу цієї організаційної структури, стилю керівництва, показників задоволеності працівників умовами праці, рівня взаємної співпраці і сумісності організації працівників між собою і з організацією, перспектив розвитку
7	В. В. Томілов	Корпоративна культура – сукупність мислення, що визначає внутрішнє життя організації
8	Г. Хофстеде	Корпоративна культура – колективне програмування думок, яке відрізняє членів однієї організації від іншої

Психологічні визначення корпоративної культури описують особливості адаптації працівника до організаційного середовища, формування звичок та навчання працівника (табл. 3.2.2).

Таблиця 3.2.2 – Сутність корпоративної культури за психологічним підходом [узагальнено авторами]

№ з/п	Автори	Визначення
1	Т. Ю. Базаров	Корпоративна культура – це складний комплекс припущень, що бездоказово приймаються всіма членами конкретної організації і задають загальні рамки поведінки, що приймаються переважною більшістю організації
2	П. Вейл	Корпоративна культура – унікальна загальна психологія організації
3	В.А. Гневко та І. П. Яковлев	Корпоративна культура – це певна картина більш менш однорідних і погоджених один з одним уявлень, значень і узагальнень, які діють в трудовому процесі і розділяються різними категоріями фахівців, орієнтуючи їх і додаючи сенс їх діяльності в певній системі
4	Є. Жак	Корпоративна культура – образ мислення, що увійшов до звички і став традицією, а також спосіб дії, який більшою чи меншою мірою розділяють всі працівники підприємства і який має бути засвоєний та хоч би частково прийнятий новачками, аби нові члени колективу стали «своїми»
5	Р. Кричевський	Корпоративна культура охоплює велику частину явищ духовного і матеріального життя колективу: домінуючі в ньому моральні норми і цінності, прийнятий кодекс поведінки й укорінені ритуали, манеру персоналу одягатися і встановлені стандарти якості продукту, що випускається і т. д.
6	М. Мескон	Корпоративна культура – клімат в організації; вона відображає звичаї, притаманні організації
7	Ю. Г. Одегов, П. В. Журавльов	Корпоративна культура – це сукупність типових для організації цінностей, норм і точок зору або ідей, які свідомо або підсвідомо формують зразок поведінки для співробітників організації

Продовж. табл. 3.2.2

№ з/п	Автори	Визначення
8	Є. Шейн	Корпоративна культура – сукупність колективних базових правил, винайдених, відкритих або вироблених певною групою людей у міру того, як вона вчилася вирішувати проблеми, пов’язані з адаптацією до зовнішнього середовища й внутрішньою інтеграцією, і розроблених досить добре для того, щоб вважатися цінними

Описові визначення корпоративної культури включають перелічення усіх елементів корпоративної культури – вичерпний список усього, що охоплює корпоративна культура (табл. 3.2.3).

Таблиця 3.2.3 – Сутність корпоративної культури за описовим підходом [узагальнено автором]

№ з/п	Автор	Визначення
1	Д. Елдрідж, А. Кромбі	Корпоративна культура – це унікальна сукупність норм, цінностей, переконань, які визначають спосіб об’єднання груп та окремих особистостей в організацію для досягнення встановлених перед нею завдань
2	М. С. Злобін	Корпоративна культура – це творча діяльність організації: як минула, втілена в цінностях, традиціях, нормах; так і справжня, така, що ґрунтується на уречевленні цінностей, норм і традицій
3	А. В. Карпов	Корпоративна культура – сукупність норм, правил, звичаїв і традицій, які підтримуються суб’єктом організаційної влади і задають загальні рамки поведінки працівників, що узгоджуються із стратегією організації
4	Р. Кілманн, М. Сакстон	Корпоративна культура – це філософські і ідеологічні уявлення, цінності, переконання, вірування, чекання, відносини і норми, які зв’язують організацію в єдине ціле і розділяються її членами

Продовж. табл. 3.2.3

№ з/п	Автор	Визначення
5	М. Мескон, М. Альберт	Корпоративна культура – переважуючі переконання, звичаї і очікування організації
6	Д. Ньюстром, К. Девіс	Корпоративна культура – набір припущень, переконань, цінностей і норм, які розділяються всіма членами організації
7	Т. О. Солома- нідіна	Корпоративна культура – соціально-духовне поле компанії, що формується під впливом матеріальних і нематеріальних, явних і прихованих, усвідомлюваних і неусвідомлюваних процесів і явищ, що визначають єдність філософії, ідеології, цінностей, підходів до вирішення проблем та поведінки персоналу компанії і дозволяють організації просуватися до успіху
8	С. В. Шекшня	Корпоративна культура – це цінності, стосунки, поведінкові норми, характерні для даної організації

Історико-генетичні визначення корпоративної культури представляють автори, які включають до поняття корпоративної культури процеси соціального та культурного наслідування, традицію, здатність корпоративної культури до розвитку та участь працівників в її перетворенні та зміні (табл. 3.2.4).

Таблиця 3.2.4 – Сутність корпоративної культури за історико-генетичним підходом [узагальнено авторами]

№ з/п	Автори	Визначення
1	А. О. Блінов, О. В. Василев- ська	Корпоративна культура – це набір найбільш важливих припущень, що приймаються членами організації і виражаються в цінностях, які заявляються організацією, задаючи людям орієнтири їх поведінки і дій, які передаються через символічні засоби духовного і матеріального внутрішньо-організаційного спілкування

Продовж. табл. 3.2.4

№ з/п	Автори	Визначення
2	М. Коул	Корпоративна культура виникає скрізь, де люди впродовж якогось періоду часу включені в спільну діяльність
3	О. О. Максименко	Корпоративна культура – стосунки, норми і цінності, стилі поведінки, яка відтворюється між людьми, вважаючи ознаку відтворення ключовою в аналізі і функціонуванні організаційної культури
4	С. Мішон, П. Штерн	Корпоративна культура – це сукупність поведінки, символів, ритуалів і міфів, які відповідають цінностям, властивим підприємствам, і передаються кожному членові організації як життєвий досвід
5	У. Оучі	Корпоративна культура – це символи, церемонії і міфи, які повідомляють членам організації важливі уявлення про цінності і переконання
6	В. Співак	Корпоративна культура – дуже складне, багатошарове, динамічне явище, що включає і матеріальне, і духовне в поведінці організації по відношенню до суб'єктів зовнішнього середовища і до власних співробітників
7	Б. Ф. Усманов	Корпоративна культура є традиціями і манерою поведінки, в яку втілюються основні цінності організації та її кадрового складу
8	К. Шольц	Корпоративна культура є неявною, невидимою і неформальною свідомістю організації, яка управляє поведінкою людей і, у свою чергу, сама формується під впливом їх поведінки

Нормативні визначення корпоративної культури об'єднують ті інтерпретації культури, які орієнтовані на норми і зразки поведінки, загальноприйняті або очікувані схеми вчинків і дій працівників підприємства (табл. 3.2.5).

Таблиця 3.2.5 – Сутність корпоративної культури за нормативним підходом [узагальнено авторами]

№ з/п	Автори	Визначення
1	М. Армстронг	Корпоративна культура – це сукупність переконань, стосунків, норм поведінки і цінностей, загальних для всіх співробітників даної організації
2	О. С. Віханський, О. І. Наумов	Корпоративна культура – набір найважливіших спрямованих на членів колективу припущень, що набувають вираження у цінностях, декларованих організацією, і задають людям орієнтири їхньої поведінки та дій
3	В. Козлов, А. Козлова	Корпоративна культура – система формальних і неформальних правил і норм діяльності, звичаїв і традицій, індивідуальних і групових інтересів, особливостей поведінки працівників даної організаційної структури, стилю керівництва, показників задоволеності працівників умовами праці, рівня взаємної співпраці, ідентифікації працівників з підприємством і перспективами його розвитку
4	Д. Мацумото	Корпоративна культура – динамічна система правил, що розділяються членами організації
5	З. Румянцева	Корпоративна культура – це спільні цінності, що виробляються організацією; соціальні норми, установки поведінки, яка регламентує дії особи
6	В. Сате	Корпоративна культура – набір важливих установок (часто не сформульованих), що розділяються членами того або іншого суспільства. Ці найважливіші поняття складаються з норм, цінностей, підходів, переконань

Продовж. табл. 3.2.5

№ з/п	Автори	Визначення
7	Є. Уткін	Корпоративна культура – система цінностей та переконань, що поділяються усіма працівниками фірми і зумовлюють їх поведінку, характер життєдіяльності організації
8	Х. Шварц, С. Девіс	Корпоративна культура – комплекс переконань і чекань, що розділяються членами організації

Узагальнюючи наведені визначення, можемо дійти висновку, що корпоративна культура – це система цінностей, переконань, вірувань, уявлень, очікувань, символів, а також дійових принципів, норм поведінки, традицій, ритуалів тощо, які склалися на підприємстві або в його підрозділах за час діяльності та які приймаються більшістю працівників.

Корпоративна культура має свої інструменти для її передачі, розповсюдження: первинні та вторинні.

Серед первинних механізмів передачі корпоративної культури серед працівників, знов прийнятих працівників слід виділити такі (рис. 3.2.1).

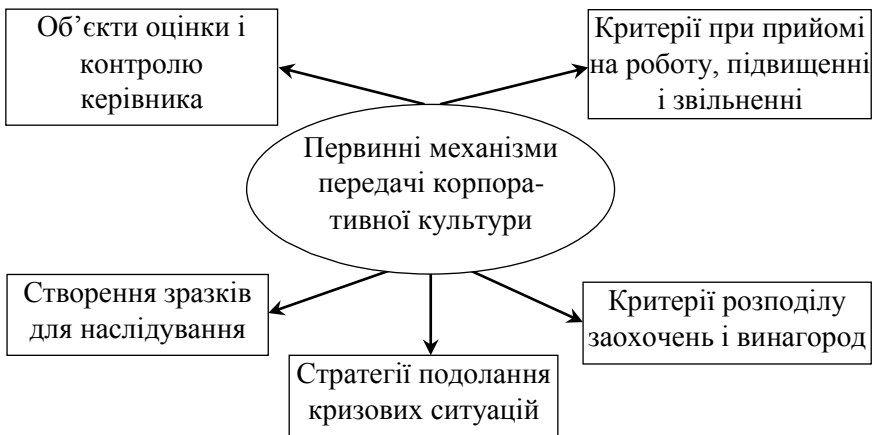


Рисунок 3.2.1 – Первинні механізми передачі корпоративної культури на підприємстві

Перший механізм – певні об’єкти оцінки та контролю керівника – це такий інструмент, що дає змогу зацентувати увагу працівників на цінностях керівника, на тому, що він дійсно вважає важливим, актуальним. Отже, можливо досягнути прийняття і розділення цінностей підприємства, просування у напрямі прийняття корпоративної культури.

Другий механізм – критерії прийому, відбору персоналу, підвищення у посаді та звільнення – характеризує ті цінності, правила та норми, за якими на підприємстві здійснюються ці процеси. Саме такий HR-підхід дозволяє винаймати лояльних до цінностей підприємства працівників та передавати їм ці цінності у процесі просування їх у кар’єрі, та карати за поведінку, несумісну із цінностями і правилами підприємства.

Третій механізм – критерії розподілу заохочень і винагород – дають можливість передати цінності підприємства через мотивацію, тобто працівники знають, яка поведінка, які вчинки, управлінські рішення вітаються на підприємстві, є для нього нормою, а які – ні.

Стратегії подолання криз – сильний інструмент передачі корпоративної культури, оскільки він є елементом бренду роботодавця: існують підприємства, де діють такі правила і норми, при яких працівники в останню чергу страждають (зменшення заробітної плати, звільнення, скорочення) від кризових ситуацій.

Ще один механізм передачі корпоративної культури – створення зразків для наслідування – це інструмент, через який також передаються основні цінності підприємства, описуючи певні компетенції, якості, які вимагає у працівника підприємство.

Вторинні механізми передачі корпоративної культури створюють допоміжне підґрунтя для первинних і полягають у певних елементах, речах, які непрямо розкривають корпоративну культуру (рис. 3.2.2).

Формування підприємства завжди починається з побудови організаційної та ієрархічної структури, зокрема власник чи засновник передбачає і свої цінності, стиль управління при її побудові. Такий підхід зразу закладає підґрунтя корпоративної культури, який потім не прямо, а дотично передається працівникам.

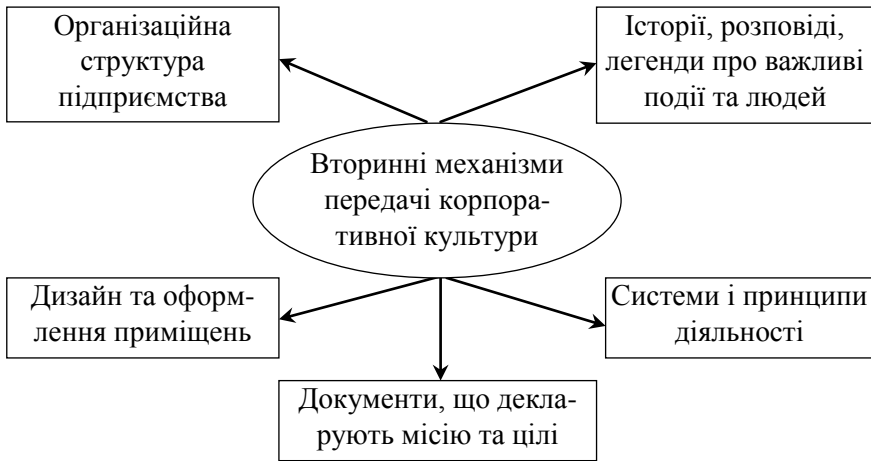


Рисунок 3.2.2 – Вторинні механізми передачі корпоративної культури

Ще одним механізмом, який характеризує та передає корпоративну культуру працівникам є система і принципи діяльності. Вони закладають щоденні, щомісячні ритуали, які є на підприємстві, тим самим передаючи ці норми і правила новим працівникам.

Дизайн та оформлення приміщень досить потужний механізм передачі корпоративної культури, оскільки передбачає декілька напрямів:

- власне дизайн (розміщення столів, закритий чи відкритий простір офісу тощо);
- оформлення (кольори стін, колір меблів, підлоги, стелі тощо);
- переважання в інтер'єрі корпоративних кольорів, атрибутики.

Оскільки корпоративна культура може бути закріплена документами, то механізмом її передачі можуть слугувати офіційні папери: статут, кадрова політика, стратегія тощо, де будуть відображені структурні елементи корпоративної культури.

Серед чинників, які впливають на передачу корпоративної культури новим працівникам, ми вже називали механізми передачі у процесі підбору та відбору персоналу. Ми розро-

били анкету, яка може бути частиною опитувальника на співбесіді, інтерв'ю.

У цій анкеті ми передбачаємо такі питання, що виявлятимуть цінності, норми поведінки працівника та дадуть можливість з'ясувати, чи співпадають вони з цінностями та нормами підприємства:

- назвіть Ваші основні цінності;
- якій мотивації Ви віддасте перевагу – матеріальній або нематеріальній;
- який стиль одягу для Вас є більш прийнятним;
- який колір Ви любите/не любите найбільше;
- де Ви віддасте перевагу снідати, обідати;
- яв Ви зазвичай звертаєтеся до незнайомих людей;
- у кризовій ситуації Ви віддасте перевагу самотійним діям чи наказам/розпорядженням;
- чи допускаєте Ви у діловій мові вживання «кріпкого слівця»;
- чи можете Ви вголос визнати свою помилку;
- чий інтерес для Вас вищий: Ваш, клієнта, постачальника, начальника.

Такі питання, або інші в залежності від потреб чи цінностей підприємства, які воно декларує, можуть бути додані в інтерв'ю та сприятимуть виявленню лояльних працівників, яким легше бути передавати корпоративну культуру підприємства.

На етапі адаптації працівників, слідом за розвинутими компаніями, ми пропонуємо проводити вхідний тренінг або надавати хоча б «пам'ятку новачка». І в тому, і в іншому випадку, в цих заходах можна передавати корпоративну культуру новим працівникам, декларуючи основні позиції, норми та правила поведінки на підприємстві.

Наприклад, перший тренінг для всіх прийнятих на роботу в Proktor & Gamble, охоплює такі завдання, як ознайомлення з основною метою компанії та її корпоративними цінностями, уявлення про структуру організації і місце в ній знову прийнятих на роботу, визначення принципів лідерства, особистого професійного зростання, методів роботи з замовниками, норм

поведінки в компанії тощо. Нові працівники Діснейленду проводять два перших робочих дні за переглядом фільмів і прослуховуванням лекцій про те, як повинен виглядати і вести себе працівник компанії Disney. Процес спеціального навчання нових працівників на деяких фірмах триває до року – тестуються інтелект, уміння працювати в команді тощо. І хоча в цих тренінгах використовуються різні матеріали і методи (лекції, відеофільми, тексти), інформація про корпоративну культуру представлена до фактичного вступу новачка в посаду, під час так званого випробувального терміну. Мета подібних тренінгів – зробити новачкові як би щеплення від можливих хибних уявлень і очікувань від нової роботи і організації. Матеріали, представлені на таких тренінгах, дають уявлення про корпоративні цінності, символи, стилі управління, відносно до співпраці, змагання та підтримки.

У процесі відбору та адаптації працівник проходить декілька стадій, які можна назвати акультурацією або соціалізацією.

Акультурація – це процес прийняття певних цінностей, норм та правил підприємства, примірювання їх на себе, погодження з ними або їх відторгнення. Якщо працівник погоджується з корпоративною культурою підприємства, вона є для нього зрозумілою та прийнятною, то він стає лояльним працівником, якщо ж ні, то працівник може звільнитися з підприємства або створювати конфлікти всередині колективу.

Певні етапи акультурації відображені на рис. 3.2.3.



Рисунок 3.2.3 – Етапи акультурації працівників на підприємстві

На етапі підготовки працівник знайомиться з видом та галуззю діяльності підприємства, його принципами, структурною організацією, що є вже елементами корпоративної культури. З різних джерел (офіційний сайт, відгуки в Інтернеті, від знайомих, колишніх працівників) кандидат отримує інформацію про норми і правила на даному підприємстві, і якщо імідж роботодавця його задовольняє, то він дійде до співбесіди на певну посаду.

На етапі «зіткнення» кандидат стає новим працівником, і вперше стикається з корпоративною культурою підприємства. На практиці вона може відрізнятись від того, що працівник аналізував до цього, а може так само влаштовувати його. Організація акультурації має великий вплив на швидкість та ефективність прийняття працівником корпоративної культури підприємства.

На цьому етапі значну роль відіграють «агенти акультурації» – співробітники (представники релевантної групи або незалежні експерти), інші новачки, безпосередній начальник, наставник, замовники або клієнти тощо.

Співробітники, рівні за статусом новому члену організації, вносять великий вклад в акультурацію працівника. Вони щодня допомагають йому в розумінні того, що відбувається і у вирішенні багатьох проблем, дають йому уявлення про неформальних ролях, прийнятих на підприємстві методах і підходах. При цьому роль колег, що перебувають на одному ієрархічному рівні з новачком, стає тим більш значущою, чим складніші чи незрозуміліші стоїть перед ним завдання. Саме у взаєминах з рівними собі новачок вчиться вирішувати одномоментні робочі проблеми. Спостерігаючи за членами релевантної групи і спілкуючись з ними, новачок усвідомлює не лише своє місце в групі, а й норми групи, її цінності і відносини в ній. Отже, взаємини з рівними в групі полегшують акультурацію, зокрема оволодіння груповою культурою, включаючи її норми, цінності, ставлення до роботи і усвідомлення свого місця у виробничих ситуаціях.

Агенти акультурації – новачки – також використовуються для допомоги новим працівникам на етапі «зіткнення»

чи адаптації. Зазвичай новачкам простіше звернутися до таких, як він сам, особливо в складних ситуаціях. Але інші новачки, хоча й можуть надати емоційну підтримку, часом теж не здатні пояснити незрозумілі речі, дії або ситуації, а значить, можуть дати невірну інформацію. Отже, процес акультурації буде складнішим, якщо новачок спілкується в основному із собі подібними: він може не помітити важливі правила або категорії і йому потрібно більше часу для «входження» в корпоративну культуру.

Безпосередній керівник, спілкуючись з новачком, виступає як офіційний носій корпоративної культури. Його посада, наділена владою заохочувати або карати, викликає менше довіри у новачка. Керівник може служити зразком для наслідування, якщо він як людина викликає довіру і повагу, але це зазвичай відбувається при відсутності рівних по положенню, але більш досвідчених працівників. Отже, безпосередній керівник у меншій мірі, ніж рівний співробітник, сприяє акультурації новачка, по-перше, тому що він меншою мірою володіє необхідною інформацією про внутрішні взаємодії на підприємстві на нижчому рівні, а по-друге, тому що підлеглі рідше звертаються до нього за допомогою. Єдина сфера, в якій керівники готові і дійсно можуть допомогти новачкам в процесі акультурації, – це усвідомлення міжрівневих взаємин (між рівнозначними відділами або між відділом та іншими підрозділами, як вищого, так і нижчого ланки).

На відміну від безпосереднього керівника наставник не обов'язково повинен мати формальні ієрархічні відносини з новачком. Деякі компанії створюють спеціалізовані кураторські програми, в яких призначають старших досвідчених працівників наставниками молодих. При цьому кураторами стають добровільно, вибір наставника і підопічного здійснюється за взаємною домовленістю. Наставник дає новачкові менше необхідної інформації про миттєві завдання, ніж інші агенти акультурації, він швидше надає йому загальні знання і уявлення про минуле і майбутнє підприємства. У цьому його сильні і одночасно слабкі сторони: представляючи широку, часом абстрактну картину корпоративної культури, наставник

не здатний підказати новачкові, як вирішувати щоденні проблеми.

Отже, взаємини з наставником, по-перше, полегшують процес залучення до корпоративної культури в широкому сенсі слова (до її ідеології, корпоративних цінностей, історичної перспективи) а, по-друге, полегшують процес акультурації, зокрема, у розумінні новачком його ролі і місця у структурі підприємства.

Люди, які не є працівниками підприємства, але взаємодіють з нею в якості замовників, клієнтів, пацієнтів, партнерів і т. д., можуть виконувати роль провідників корпоративної культури у процесі соціалізації новачка. Спілкування з ними полегшує процес акультурації, зокрема в засвоєнні норм, цінностей, стандартних процедур, у здійсненні взаємодії через організаційні кордони.

Нарешті, на етапі, «метаморфози» працівник стає носієм корпоративної культури, справжнім працівником підприємства, оскільки приймає її як прийнятну для нього. В подальшому працівник сам стає агентом корпоративної культури підприємства, передаючи певні її елементи своїм колегам або новим працівникам.

Такі механізми та інструменти передачі корпоративної культури є дієвими способами розкриття усіх її елементів, її реалізації, що сприяє підвищенню ефективності працівника та діяльності підприємства загалом.

Інформаційні джерела

1. Энциклопедический словарь по культурологии / под общ. ред. А. А. Радугина. – Москва : Центр, 1997. – 478 с.
2. Корпоративна культура: біхевіоральний і праксеологічний аспекти / М. Й. Дмитренко // Вісник Житомирського державного університету імені Івана Франка. – 2014. – Вип. 5. – С. 3–7.
3. Колесніков Г. А. Концепція сучасної організаційної культури управління виробничих підприємств / Г. А. Колесніков. – Луцьк : ВІЕМ, 1997. – 350 с.
4. Егоршин А. П. Этика деловых отношений : учеб. пособие по спец. «Управление персоналом» и «Менеджмент организации» / А. П. Егоршин, В. П. Распопов, Н. В. Шашкова. – Нижний Новгород : Нижегородский ин-т менеджмента и бизнеса, 2005. – 404 с.

3.3. ІННОВАЦІЙНІ ПІДХОДИ ДО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЕФЕКТИВНОГО УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ПІДПРИЄМСТВ

Постановка проблеми у загальному вигляді. Сучасний стан економіки України свідчить про перебування її у затяжній кризі. Незначне, за останні два роки, зростання макроекономічних показників, які характеризують ефективність національної економіки, дозволяє стверджувати, що країна досягла рівня розвитку економіки 2013 року. Здебільшого це пояснюється дисбалансом вітчизняної економічної системи в цілому. В цих умовах особлива увага має бути спрямована на підвищення ефективності діяльності суб'єктів господарювання, оскільки саме вони є основними утворюючими одиницями валового внутрішнього продукту регіону, а відтак і України, в цілому.

У сучасних умовах господарювання підприємства вимушені адаптуватись до ринкової моделі взаємовідносин, високого рівня конкуренції, мінливості зовнішнього і внутрішнього середовища. Підприємство нового покоління повинно бути орієнтоване на управління персоналом і управління процесами (операційною діяльністю). Система управління персоналом це особлива складова загального управління підприємством, оскільки формується на стадії його проектування. При цьому, життєвий цикл підприємства безпосередньо залежатиме від якості залученого персоналу й сформованої філософії управління ним. Неможливо уявити собі успішну діяльність підприємства без наявного у нього високоінтелектуального, високопрофесійного й ініціативного персоналу.

Аналіз останніх досліджень і публікацій свідчить про важливість досліджень у сфері управління персоналом. На даний час неможливо виявити напрям, який би не було досліджено науковцями всього світу в сфері праці, персоналу та управління ним. Найбільш вагомий внесок у розвиток управління персоналом, як науки у своїх працях здійснили: А. М. Колот [1], В. М. Данюк [2], О. В. Крушельницька [3], А. Я. Кібанов [4], О. Ю. Одегов [5]. Праці цих науковців носять фундаментальний, з позиції теоретико-методологічних

основ управління персоналом, та прикладний характер, зокрема в аспекті практичної реалізації в конкретних організаційно-економічних умовах на рівні суб'єктів господарювання.

Більше двох століть тому Натан Ротшильд сказав: «Хто володіє інформацією – той володіє світом». ХХІ століття визнане епохою «інформаційних технологій», але цього замало для того щоб ефективно управляти економікою світу. Світові бракує нових прогресивних ідей щодо протистояння викликам глобальних проблем сучасності. Вимоги сьогодення висувають нові стандарти не лише до якості персоналу, рівня його кваліфікації чи майстерності, а й до певної моделі трудової поведінки у процесі праці, зокрема: адаптивності до виробничих та соціально-психологічних умов; умінь розвитку носія індивідуальної робочої сили; реалізації інноваційних підходів у процесі праці; формування у працівника відчуття приналежності до колективу й підприємства тощо. При цьому, слід врахувати, що запропоновані заходи з удосконалення системи управління персоналом повинні забезпечувати у подальшому досягнення вищого за досягнутий рівень її ефективності. Тому, **метою статті є:** з'ясувати сутність поняття «інновації»; дослідити сутність управління персоналом; визначити підсистеми з яких складається система управління персоналом; визначити показники, що характеризують ефективність системи управління персоналом і на цій основі запропонувати інноваційні підходи до підвищення ефективності управління персоналом сучасного підприємства.

Виклад основного матеріалу дослідження. Система управління персоналом у кожного підприємства є унікальною, оскільки сформована з урахуванням специфіки його діяльності, масштабів операційної діяльності, територіального розміщення, галузевої приналежності, місії та стратегії підприємства. Ці особливості висувають вимоги до чисельності персоналу, його освітньої, професійно-кваліфікаційної, статеві та вікової структури й обумовлюють вимоги до процедур добору, розміщення й використання кадрів.

На даний час, система управління персоналом переважної більшості вітчизняних підприємств є низькоефективною,

орієнтованою на стадію підтримки господарської діяльності, оскільки працівники служб з праці мають низький організаційний статус і є достатньо слабкими у професійному значенні. Справа у тому, що працівники відділу праці невмозі у повному обсязі й якісно виконати низку основних завдань з управління персоналом й забезпечення нормальних умов його роботи, зокрема на сьогодні не забезпечується: оцінка і підбір кандидатів на вакантні посади; реалізація програм адаптації персоналу; планування і контроль ділової кар'єри; управління зайнятістю (зокрема на основі визначення коефіцієнтів завантаження); соціально-психологічна діагностика; аналіз і регулювання групових і особистих відносин у колективі; реалізація ефективних проєктів розвитку персоналу; оцінка мотиваційних програм тощо.

Для того, щоб запропонувати якісно нові підходи, які забезпечуватимуть ефективність системи управління персоналом підприємств доцільно дослідити сутність економічних категорій якими у подальшому будемо оперувати.

Так, під терміном «інновація» (англ. *innovation*) розуміємо – 1. нововведення, новинка. Виділяють конструкторське нововведення (англ. *design innovation*); нововведення, що заощаджує витрати на працю або капітал (англ. *factorsaving innovation*); нововведення, що зберігає живу працю, підвищує її продуктивність (англ. *laborsaving innovation*); стимулює новий вид виробництва (англ. *manufacturing innovation*). 2. Втілення нових форм організації праці й управління, що охоплюють не тільки окреме підприємство, а й їх сукупність, галузь [6]. Особливість сфери управління персоналом у тому, що всі вищенаведені тлумачення терміну «інновація» дотичні до неї. Загалом, слід розуміти, те що саме інновації в системі управління персоналом забезпечуватимуть ефективність діяльності підприємств.

Інноваційний потенціал персоналу – сукупність здатностей і можливостей працівників здійснювати усталений розвиток організації [4, с. 473].

З'ясуємо що слід розуміти під терміном «система». На даний час існує велика кількість підходів до визначення сут-

ності поняття «система». Найбільш узагальненим є розуміння терміну «система» як сукупність і множина взаємопов'язаних елементів, що утворюють єдине ціле, взаємодіють із середовищем та між собою, і мають мету.

Елементом системи називають найпростішу складову частину системи, яку умовно розглядають як неподільну.

Підсистемою називають складову частину системи, яка сама є системою.

У сукупності елементи й підсистеми називають компонентами системи. Поділ системи на окремі елементи й підсистеми є неоднозначним та залежить від мети й конкретних завдань дослідження [7].

Під системою управління (англ. management system) розуміють сукупність ланок і зв'язків між ними, що беруть участь у тому чи іншому виді процесу управління [6].

Таким чином, під системою управління персоналом доцільно розуміти сукупність ланок і зв'язків, що забезпечують цілеспрямований процес безпосереднього впливу на персонал з метою формування відповідної моделі трудової поведінки індивіда й досягнення ключової мети підприємства.

Загальновідомо, що система управління персоналом формується з певних підсистем. Разом з тим, чітко встановлених елементів системи управління персоналом на сучасному етапі розвитку теорії та практики у сфері праці не існує. Отже, інноваційні підходи до управління персоналом доцільно впроваджувати за ключовими її підсистемами.

Залежно від розміру організації, склад підсистеми змінюється: в малих організаціях в одну підсистему включають функції кількох підсистем, а у великих – функції кожної підсистеми виконують окремі підрозділи [3].

Дослідивши велику кількість наукових публікацій в аспекті системи управління персоналом вважаємо, що найбільш обґрунтованим є підхід за яким система управління персоналом складається із підсистеми загального управління підприємством (лінійного управління) та підсистеми функціонального управління [4, с. 98].

Результати дослідження щодо встановлення сукупності функціональних підсистем системи управління персоналом показали, що усталеного переліку їх не існує. Так, Ю. І. Палеха визначив вісім підсистем системи управління персоналом, зокрема: планування потреби у кадрах; набір персоналу; добір кадрів; визначення заробітної плати і пільг; адаптація персоналу; навчання персоналу; оцінювання результатів діяльності; підготовка керівних кадрів [8, с. 41].

Автори колективної праці «Управління персоналом» доповнюють цей перелік ще однією підсистемою – підвищення, пониження, переведення по службі та звільнення з роботи [9, с. 24].

У підручнику за редакцією А. Я. Кібанова виокремлено такі функціональні підсистеми системи управління персоналом: планування і маркетинг персоналу; управління добором і обліком персоналу; управління трудовими відносинами; забезпечення нормальних умов праці; управління розвитком персоналу; управління мотивацією і стимулюванням праці персоналу; управління соціальним розвитком; підсистема розвитку організаційної структури управління; підсистема правового забезпечення системи управління персоналом; підсистема інформаційного забезпечення системи управління персоналом [4].

З вищенаведеного бачимо, що перелік складових системи управління персоналом включає й складові її ресурсного забезпечення. Доцільно розмежовувати ці категорії, оскільки, ресурсне забезпечення системи управління персоналом є передумовою успішної реалізації її функціональних підсистем, і забезпечуватиме в конкретних техніко-виробничих умовах підприємства досягнення організаційного ефекту системи управління персоналом. На нашу думку, найбільш ґрунтовно питання ресурсного забезпечення системи управління персоналом висвітлено у колективній праці «Менеджмент персоналу» [1, с. 47–63].

Узагальнюючи результати дослідження, вважаємо, що інноваційна система управління персоналом включає у собі систему загального управління підприємством (оскільки

визначає базові вимоги до чисельності та якості необхідного персоналу з метою започаткування та провадження підприємницької діяльності) та систему функціонального управління, яка формує філософію управління персоналом конкретного підприємства. До підсистем функціонального управління персоналом доцільно віднести такі.

1. Планування персоналу (визначення потреби (загальної/ додаткової) у персоналі, якості та структури персоналу за освітнім рівнем, професійно-кваліфікаційним рівнем, віком, статтю, досвідом роботи, стажем тощо). Планування має здійснюватись з урахуванням: прогресивних форм залучення персоналу; організації трудового процесу на основі вибору оптимального режиму праці й відпочинку характерного для відповідного робочого місця, а не регламенту роботи підприємства; фактичного рівня завантаження працівника.

2. Управління процесами руху кадрів (відбір, набір, добір, розміщення, адаптація, переведення, підвищення, пониження по посаді, формування резерву кадрів на заміщення ключових посад, звільнення). Набір й добір персоналу слід здійснювати з урахуванням сформованої кадрової політики (відкрита/закрита) відповідно орієнтуючись на зовнішній та внутрішній ринки праці з використанням сучасних технологій управління персоналом: хедхантинг; лізинг; аутсорсинг; аутсафінг й ін. Відбір кадрів слід здійснювати на основі потенційних компетенцій претендентів. Розміщення персоналу доцільно проводити за виявленим й наявним у претендента на посаду (роботу) рівня знань, умінь та навичок.

Процес адаптації до сформованих організаційних цінностей потребує створення комфортних умов праці для нового члена колективу, високого рівня уваги й допомоги з метою розкриття його трудового потенціалу в межах конкретного організаційного утворення.

Переведення, підвищення, пониження по посаді, формування резерву кадрів на заміщення ключових посад – лише на основі затверджених на підприємстві Положень про атестацію кадрів, щорічне рейтингове оцінювання персоналу, управління кар'єрою та інших, розроблених з дотриманням норм чинного трудового законодавства.

Процедура звільнення має бути спланована завчасно й здійснюватись на основі програм аутплейсменту з урахування норм чинного трудового законодавства.

3. Управління соціально-трудовими відносинами (дотримання норм чинного трудового законодавства, кадрове діловодство, управління стресами, запобігання й врегулювання трудових конфліктів та спорів тощо). У цьому напрямку діяльності доцільно запроваджувати у практичну діяльність підприємств програми з управління конфліктами. Інноваційна організаційна культури має бути сформована на основі потужного «інноваційного духу» шляхом відкритості системи управління, розгалуженості комунікаційних зв'язків, взаємоповаги, толерантності, сприйняття інновацій та наявної «здорової» конкурентної боротьби.

4. Управління мотивацією персоналу (розробка та запровадження систем оплати праці стимулюючого типу з урахуванням світових стандартів гідної оплати праці, запровадження компенсаційного й соціального пакету тощо). Ефективне мотивування передбачає забезпечення умов для збереження, підтримки й розвитку інноваційного потенціалу персоналу підприємства. Перевага надається нетрадиційним методам стимулювання.

5. Управління розвитком персоналу має передбачати впровадження прогресивних технологій та методів професійного навчання, підвищення кваліфікації й перекваліфікації на основі світових стандартів компетенцій за видами робіт та професій, запровадження ротації персоналу, організації всебічного й перспективного навчання.

6. Оцінювання персоналу (запровадження процедури оцінювання персоналу з метою: визначення відповідності знань, умінь, навичок, особистих та професійно-ділових якостей працівника вимогам робочого місця; встановлення індивідуального рівня конкурентоспроможності працівника на внутрішньому ринку праці; розробки форм та систем оплати праці стимулюючого типу на основі індивідуальних результатів праці тощо). Особливу увагу слід приділити оцінюванню потенційних можливостей персоналу, результатів участі в інноваційній діяльності підприємства

Запровадження інновацій в управлінні персоналом забезпечуватиме підприємство потужними конкурентними перевагами, оскільки інноваційний потенціал персоналу розкриватиметься у його здатності генерувати й ефективно впроваджувати нові ідеї. На наш погляд, саме ці шість основних підсистем системи управління персоналом забезпечують ефективне управління персоналом підприємства.

Основним завданням запровадження інновацій в системі управління персоналом є забезпечення її ефективності в короткостроковій та довгостроковій перспективі. Інноваційна ефективність забезпечуватиме одержання більших результатів при тих же витратах або зниження витрат при одержанні того ж результату.

У теорії управління персоналом прийнято розрізняти такі види ефективності: організаційну, економічну; соціальну.

В основі забезпечення організаційної ефективності системи управління персоналом є раціональна наукова організація праці на підприємстві, оптимальне поєднання предметів праці із засобами праці, раціональне проектування трудових процесів, створення оптимальної кількості робочих місць, досягнення відповідності між професійно-кваліфікаційним рівнем працівника і складністю робіт, що виконується за робочим місцем. При цьому, інструментом досягнення організаційної ефективності є повномасштабне використання ресурсного забезпечення системи управління персоналом. Інновація, що обумовить можливість одержання організаційної ефективності – це застосування прогресивної техніки та технології, раціональних методів і прийомів праці, створення належних умов праці.

Складний комунікативний процес є формою управління персоналом, його зовнішнім проявом. Тому, особливу увагу, слід приділити організаційній комунікації. Як правило, побудова комунікаційних процесів на підприємстві є чітко регламентованою та має ієрархічну будову «згори донизу». Сутність інновації в комунікації полягає у налагодженні міжособистісної комунікації «новаторів» у загальній системі управління підприємством. Потужним інструментом забезпечення органі-

заційної ефективності може виступати запровадження на постійній основі виробничих (управлінських, технологічних) внутрішньокорпоративних тренінгів.

Передумовою досягнення економічної ефективності є досягнення організаційної ефективності. Ключовим параметром, що забезпечує досягнення економічної ефективності системи управління персоналом – це зростання рівня продуктивності праці. Запровадження інноваційних підходів у складі кожної із шести вищенаведених функціональних підсистем системи управління персоналом на принципах об'єктивності, прозорості й гнучкості забезпечуватимуть збереження живої праці та підвищення її продуктивності.

Досягнення соціальної ефективності можливе на основі інноваційних підходів до створення привабливих умов праці, управління соціальним розвитком персоналу, управлінням соціально-трудових відносин, наприклад, шляхом запровадження проектів корпоративної соціальної відповідальності на підприємстві.

Узагальнюючим показником, що характеризує ефективність затрат живої праці є її продуктивність. Показник продуктивності праці визначається значеннями часткових взаємно обернених величин трудомісткості та виробітку. Слід зазначити, що на даний час не існує єдиного підходу до визначення ефективності системи управління персоналом. Найбільш поширеною є думка, що ефективність менеджменту персоналу слід розуміти як характеристику якості, корисності управління людськими ресурсами на підприємстві; як здатність забезпечувати потрібний ефект у вигляді економічної вигоди для підприємства, удосконалення організації виробництва, праці та соціальної вигоди для працівників [1].

Проте таке трактування має описовий характер і не дає конкретики щодо можливості обрахунку її величини у чисельному чи відсотковому вираженні.

Загальновідомо, що «ефект» – це результат, наслідок яких-небудь причин, сил, дій, заходів. «Ефективність» – це здатність забезпечувати ефект у короткостроковій, середньостроковій та довгостроковій перспективі.

На нашу думку, досягнення одноразового ефекту за будь-якою із інновацій запроваджених у будь-якій із шести вищезазначених підсистем системи управління персоналом забезпечуватиме ефективність системи управління персоналом у перспективі, оскільки спрацюватиме ефект «ланцюгової реакції» при якій позитивна зміна в одній із складовій певної підсистеми обумовлює настання позитивних змін в одній (декількох/усіх) інших підсистем.

Визначається величина досягнутого ефекту шляхом співставлення величини одержаного результату до понесених витрат, зокрема на функціонування системи управління персоналом. Таким чином, розрахувати ефект від використовуваної системи управління персоналом можна буде визначившись із тим, що буде становити групу витрат на цей процес, і що маємо прийняти за результат запровадження саме такої системи управління персоналом.

Згідно з наказом Міністерства статистики України від 29 травня 1997 р. № 131, фактичні витрати роботодавців на персонал (вартість робочої сили) визначаються за такими групами.

1. Пряма оплата: заробітна плата, нарахована за виконану роботу або за відпрацьований час незалежно від застосовуваних форм і систем оплати праці; надбавки й доплати до тарифних ставок і посадових окладів; винагороди за вислугу років, стаж роботи; премії працівникам за виробничі результати, за економію матеріальних ресурсів; оплата праці за договорами підряду; виплати різниці в окладах працівникам у разі тимчасового заміщення; оплата праці за виготовлену продукцію, що виявилась браком не з вини працівника; виплати працівникам, залученим без звільнення від основної роботи до підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації кадрів даного підприємства, керівництва практикою студентів, навчання учнів загальноосвітніх шкіл.

2. Оплата за невідпрацьований час: оплата основних і додаткових відпусток; оплата передбачених законодавством перерв у роботі та пільгового часу підліткам; оплата робочого часу, невідпрацьованого у зв'язку з виконанням державних або

громадських обов'язків; доплати для досягнення середнього рівня фактичного заробітку, що передував тимчасовій втраті працездатності, відповідно до чинного законодавства; надбавки за пересувний, роз'їзний характер робіт; оплата простоїв не з вини працівника; оплата працівникам-донорам днів обстеження, здавання крові та відпочинку; оплата за час вимушеного прогулу у випадках, передбачених законодавством; виплати працівникам, які перебувають у відпустці з ініціативи адміністрації з частковим збереженням заробітної плати; виплати працівникам, які брали участь у страйках.

3. Премії та нерегулярні виплати: премії, що виплачуються у встановленому порядку за спеціальними системами преміювання; премії за сприяння винахідництву та раціоналізації, за створення, освоєння та впровадження нової техніки, за введення в дію в строк і достроково виробничих потужностей і об'єктів будівництва, за своєчасну поставку продукції на експорт тощо; одноразові заохочення працівників за виконання особливо важливих виробничих завдань, до ювілейних та пам'ятних дат; винагороди за підсумками роботи за рік; грошові компенсації за невикористану відпустку; матеріальна допомога; суми прибутку, спрямовані на придбання акцій для працівників трудового колективу.

4. Заробітна плата в натуральній формі, пільги, послуги, допомоги в натуральній і грошовій формах: вартість продукції, що видається в порядку натуральної оплати працівникам; вартість безкоштовно наданих працівникам комунальних послуг, продуктів харчування; вартість безкоштовно наданих предметів, що залишаються в особистому постійному користуванні працівників; зменшення вартості харчування працівників як готівкою, так і за безготівковими розрахунками в їдальнях, буфетах, профілакторіях; виплати, що мають індивідуальний характер; вартість подарунків до свят і пам'ятних дат; вартість виданого молока й лікувально-профілактичного харчування; витрати на виплату різниці між закупівельними та роздрібними цінами на сільськогосподарську продукцію, що відпускається підсобними господарствами для громадського харчування.

5. Витрати на оплату житла працівників: витрати на утримання житла, що перебуває у власності підприємства (не є власністю підприємства за умови проживання в ньому працівників підприємства); витрати на оплату квартир, наймання житла в окремих громадян; витрати на оплату безкоштовно наданого працівникам підприємств житла або суми грошових компенсацій за ненадання безкоштовно житла; витрати на погашення позик, виданих для поліпшення житлових умов, на індивідуальне будівництво, придбання садових будинків і обзаведення домашнім господарством.

6. Витрати на соціальне забезпечення працівників: відрахування підприємств у фонди: соціального страхування, пенсійний, сприяння зайнятості населення та ін.; вихідна допомога; вартість путівок на лікування й відпочинок або суми компенсацій, видані замість путівок; оплата додатково наданих відпусток жінкам, які виховують дітей; одноразова допомога працівникам, які виходять на пенсію; доплати й надбавки до державних пенсій працюючим пенсіонерам; щорічна допомога на оздоровлення дітей; суми, на які зменшується батьківська плата за перебування дітей у дитячих санаторіях, яслах, оздоровчих таборах підприємств; витрати на оплату послуг за договорами, укладеними з медичними закладами; плата за утримання дітей у дошкільних і навчання в платних навчальних закладах за рахунок коштів підприємства; витрати пов'язанні з добровільним страхуванням працівників.

7. Витрати на професійне навчання: на оплату навчання працівників; витрати на організацію навчального процесу; суми заробітної плати за основним місцем роботи, нараховані працівникам підприємства за час їхнього навчання з відривом від виробництва; оплата навчальних відпусток; стипендії студентам, які послані підприємствами на навчання у вищі навчальні заклади, виплачені за рахунок коштів підприємства.

8. Витрати на утримання громадських служб: витрати на утримання профілакторіїв, медпунктів, будинків відпочинку, дитячих садків, таборів відпочинку, бібліотек, дитячих кімнат, куточків відпочинку, музеїв та інших установ, що перебувають на балансі підприємства; або утримуються на умовах пайової участі; витрати на проведення культурно-масових, фізкуль-

турних і спортивних заходів; вартість екскурсій і мандрівок; витрати на благоустрій тощо.

9. Витрати на робочу силу, які не віднесено до інших груп, зокрема: авторський та лекційний гонорар; одноразові допомоги та добові, які виплачуються в разі переведення на роботу в іншу місцевість, витрати на оплату добових працівникам, які перебувають у відрядженні; виплати польового забезпечення; вартість виданого спецодягу, спецвзуття та інших засобів індивідуального захисту; компенсації, за використання для потреб виробництва власного інструменту та особистого транспорту працівників; витрати на оплату проїзду до місця роботи як власним, так і орендованим транспортом, міським та приміським пасажирським транспортом; суми матеріальної допомоги, що надається на поховання.

10. Податки, що відносяться до витрат на робочу силу, зокрема суми, які вносяться до бюджету у зв'язку з перевищенням фонду оплати праці.

Отже, під витратами на управління персоналом будемо приймати суму видатків на утримання робочої сили за переліченими вище групами. До основних показників, що характеризують результат впровадження інновацій слід віднести такі:

- скорочення тривалості технологічного процесу;
- зростання обсягів виробництва продукції (надання послуг) за рахунок: зміни чисельності промислово-виробничого персоналу; зростання питомої ваги робітничого персоналу; зростання величини середньорічного, середньоденного й середнього динного виробітку; зміни тривалості робочого дня та кількості робочих днів у досліджуваному періоді;
- зростання обсягів реалізації продукції, зокрема за рахунок: оптимізації витрат на персонал; дотримання умов ритмічності виробництва; забезпечення належної якості продукції (послуг); ефективного використання фонду робочого часу;
- зростання рівня продуктивності праці шляхом: оптимізації структури персоналу; раціональної організації трудових процесів й оптимізації тривалості технологічних операцій; досягнення відповідності між кваліфікацією працівників і складністю виконуваних ними робіт;

– зменшення витрат за рахунок оптимізації організаційної структури управління підприємством.

Результати дослідження наукової літератури показали, що важливою інформацією для оцінювання ефективності управління персоналом є такі показники: виконання плану з обсягу товарної продукції; виконання плану з обсягу реалізованої продукції; виконання плану щодо суми доходу від реалізації продукції; виконання плану з прибутку; рентабельність товарної продукції; рентабельність витрат на персонал; індекс доходності; рентабельність інвестицій [1, 4].

Однак, запропоновані вище підходи дозволяють лише опосередковано оцінити ефективність системи загального управління підприємством і не дають можливості оцінити ефективність використовуваної системи управління персоналом, а також сальдо й динаміку від змін цієї системи.

Вважаємо, що загальний вираз формули для вимірювання ефективності системи управління персоналом від впровадження інновацій матиме вигляд:

$$E_{\text{інн}} = \frac{P_{\text{інн}}}{Z_{\text{інн}}} 100, \quad (3.3.1)$$

де $E_{\text{інн}}$ – значення величини досягнутого ефекту за рахунок запровадження інновації в системі управління персоналом, у відсотках;

$P_{\text{інн}}$ – результат одержаний від впровадження інновації у системі управління персоналом, грн;

$Z_{\text{інн}}$ – сума витрат на впровадження інновації у системі управління персоналом, грн.

Розрахунок має проводитись за кожною із запроваджених інновацій у систему управління персоналом із зазначенням фактичних сум витрат й величин досягнутих результатів. Сума часткових показників досягнутого рівня ефекту від запровадження кожної i -ї інновації у системі управління персоналом дозволить визначити загальний рівень ефективності інноваційної системи управління персоналом підприємства.

Доцільним також буде застосування в практичній діяльності вітчизняних підприємств загальновідомого в економічній

теорії підходу до розрахунку економічної ефективності. Так, ефективність системи управління персоналом можна вимірювати за допомогою якісних та кількісних часткових показників, шляхом визначення різниці у рівнях ефективності до і після запровадження інновацій. Загальний вигляд розрахункової формули матиме вигляд:

$$\Delta E_{\text{инн}} = E_{\text{инн}} - E_0, \quad (3.3.2)$$

де $\Delta E_{\text{инн}}$ – абсолютне відхилення показника досягнутого ефекту від запровадження інновацій у систему управління персоналом;

E_0 – значення фактичної величини ефекту до запровадження інновації в системі управління персоналом, у відсотках.

Застосовуючи такий підхід, доцільно визначати не лише показник ефективності від запроваджених інновацій, а й порівняти темпи зростання питомої ваги витрат у досягнутих результатах діяльності до і після впровадження інноваційних заходів та порівняти їх із темпами зростання одержаних результатів діяльності. При цьому нормаль матиме вигляд:

$$E_{\text{инн}} \geq E_0, \quad (3.3.3)$$

$$T_{\rho_{\text{инн}}} \leq T_{\rho_0}, \quad (3.3.4)$$

$$T_{P_{\text{инн}}} \geq T_{P_0}, \quad (3.3.5)$$

$$T_{\rho_{\text{инн}}} \leq T_{P_{\text{инн}}}, \quad (3.3.6)$$

де $T_{\rho_{\text{инн}}}$, T_{ρ_0} – темп зростання питомої ваги витрат у величині досягнутого результату, відповідно після і до впровадження інновацій у систему управління персоналом, у %;

$T_{P_{\text{инн}}}$, T_{P_0} – темп зростання досягнутого результату, відповідно після і до впровадження інновацій у систему управління персоналом, у %.

Запропонований підхід до розрахунку величини ефекту від запроваджених новацій у систему управління персоналом дозволить достатньо точно прогнозувати кінцеві результати

таких заходів. При цьому, за допомогою порівняння отриманих багатоваріантних розрахунків із вище приведеними закономірностями нормалі можна обрати найкращий варіант із запропонованих управлінцями. Підсилити розрахунки можна застосувавши коефіцієнт еластичності змін.

Висновки і пропозиції. Таким чином, запровадження інноваційних підходів до системи управління персоналом значно розширить можливості до найбільш повного та ефективного використання персоналу підприємства, забезпечуватимуть зростання ефективності діяльності підприємства не лише за рахунок техніко-економічних показників операційної (фінансової/інвестиційної) діяльності, а за рахунок економії витрат живої праці й зростання рівня її продуктивності.

Інформаційні джерела

1. Менеджмент персоналу : навч. посіб. / М-во освіти і науки України, Київ. нац. екон. ун-т ; за заг. ред. В. М. Данюка, В. М. Петюха. – Київ : КНЕУ, 2004. – 398 с.
2. Данюк В. М. Організація праці менеджера : навч. посіб. / В. М. Данюк. – Київ : КНЕУ, 2006. – 276 с.
3. Крушельницька О. В. Управління персоналом : навч. посіб. / О. В. Крушельницька, Д. П. Мельничук. – Київ : Кондор, 2005. – 308 с.
4. Управление персоналом организации : учебник / под ред. А. Я. Кибанова. – 4-е изд. доп. и перераб. – Москва : ИНФРА-М, 2009. – 695 с.
5. Одегов Ю. Г. Аутсорсинг в управлении персоналом / Ю. Г. Одегов, Ю. В. Долженкова, С. В. Малинин. – Москва : Юрайт, 2014. – 389 с.
6. Економічний словник / Й. С. Завадський, Т. В. Осовська, О. О. Юшкевич. – Київ : Кондор, 2006. – С. 356.
7. Система : матеріал з вільної енциклопедії [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://uk.wikipedia.org/wiki/Система>. – Назва з екрана.
8. Палеха Ю. І. Менеджмент персоналу : навч. посіб. / Ю. І. Палеха. – Київ : Ліра-К. – 2016. – 338 с.
9. Андрушко В. К. Управління персоналом : навч.-метод. посіб. / Андрушко В. К., Комар С. Ю. ; за заг. ред. В. К. Андрушка. – Хмельницький : ХІРУП, 2000. – 256 с.

3.4. ОСОБЛИВОСТІ СОЦІАЛЬНО ВІДПОВІДАЛЬНОГО УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ПІДПРИЄМСТВА

За нинішніх кризових умов розвитку економіки для ефективного функціонування підприємства нагальним є наявність відповідної системи управління персоналом, яка враховує концепцію корпоративної соціальної відповідальності. Важливим завданням сучасного менеджменту є реалізація соціально відповідального управління персоналом, за якого можливо впроваджувати заходи, що будуть ефективними як з соціальної, так і економічної точки зору. Даний підхід передбачає дослідження поведінки працівника на підприємстві, виявлення закономірностей як в сфері трудової діяльності, так і розвитку особистості, розробку та впровадження соціально відповідальних дій і заходів, які здатні найкраще задовольнити потреби кожного співробітника.

Питання розвитку теорії та практики соціально відповідального управління персоналом знайшли висвітлення в роботах зарубіжних та вітчизняних учених: Балабанюка Ж., Баюри Д., Березіна І., Благова Ю., Боуена Г., Брюховецької Н., Булаєва І., Грішнєвої О., Девіса К., Діденко Н., Друкера П., Залознова Ю., Звоняра В., Івченко С., Керолла А., Колота А., Костіна А., Лібанової Е., Мескона М., Назарової Г., Пархоменко Н., Панюк Т., Перегудова С., Самофалової Т., Саприкіної М., Сеті С., Соболевої І., Супрун Н., Туркіна С., Усатенко О., Фрідмана М., Шабатури Т., Якимця В. та ін.

Попри наявність вагомих результатів у сфері обґрунтування змісту та функцій соціально відповідального управління персоналом, залишаються недостатньо обґрунтованими питання розвитку цього процесу в контексті змінних умов сьогодення. Концепція корпоративної соціальної відповідальності набула поширення серед зарубіжних та вітчизняних підприємств. Разом з тим, процеси глобалізації, кризи, зміни в сучасній економіці вимагають постійного поглиблення досліджень розвитку соціально відповідального управління персоналом підприємства.

Як показує практика, реалізація соціальних програм сприяє формуванню позитивного іміджу, підвищенню якості корпоративного управління, мотивації персоналу, стимулю-

3.4. Особливості соціально відповідального управління персоналом підприємства

ванню ефективності праці, підвищує інвестиційну корпоративну привабливість підприємства.

Міжнародний стандарт SA 8000 (Social Accountability International's), розроблений Міжнародною організацією з праці визначає вимоги щодо соціальної відповідальності, які стосуються інтересів саме персоналу компанії, зокрема політики щодо: дитячої праці; примусової праці, гігієни праці; безпеки праці; свободи асоціацій; дискримінації в трудових відносинах; дисциплінарної практики, тривалості робочого часу, оплати праці; системи управління [1].

Як показують дослідження, світовий досвід сформував наступні критерії, що дозволяють визначити підприємство (організацію) як соціально відповідальне:

- сумлінна сплата податків, виконання вимог міжнародного, державного, регіонального законодавства;
- виробництво та реалізація якісної продукції;
- реалізація корпоративних програм, підвищення професіоналізму співробітників;
- впровадження програм з охорони та зміцнення здоров'я співробітників;
- запровадження корпоративних програм морального стимулювання персоналу;
- реалізація благодійних та спонсорських проектів;
- участь у формуванні позитивної громадської думки щодо діяльності підприємства [2, с. 63].

У вітчизняній науковій літературі існує різноманіття вітчизняних наукових поглядів щодо досліджуваного явища (табл. 3.4.1).

Таблиця 3.4.1 – Наукові підходи до змісту соціальної відповідальності підприємства щодо персоналу

Автори	Сутність підходу
Грішнова О. А., Мішук Г. Ю., Олійник О. О.	Соціальної відповідальності підприємств щодо персоналу передусім полягає в створенні умов до високої якості трудового життя. Досягнення високої якості трудового життя забезпечується конструктивною взаємодією суб'єктів соціально-трудових відносин [3, с. 16]

Продовж. табл. 3.4.1

Автори	Сутність підходу
Нагорнова О. В., Ожема С. В., Овчинні кова О. Р.	Соціальна відповідальність підприємства в системі управління персоналом – це сукупність соціально відповідальних принципів, форм взаємодії, методів та заходів, спрямованих на оптимальне кількісне і якісне формування персоналу підприємства, його професійний і соціальний розвиток, раціональне комплектування, мотивацію та ефективне використання в процесі діяльності підприємства з метою досягнення поставлених цілей [4, с. 209]
Охріменко О. О., Іванова Т. В.	Сутність соціальної відповідальності у контексті відносин роботодавців та працівників полягає, насамперед, у дотриманні трудових і соціально-економічних прав працівників та врахування їхніх інтересів, встановлення додаткових соціальних пільг та гарантій [2, с. 63]
Колот А. М.	Внутрішній напрям соціальної відповідальності передбачає ділову практику щодо власного персоналу, тобто все, що стосується використання та розвитку персоналу на підприємстві чи фірмі. До неї можна віднести такі види діяльності компанії: безпека праці; виробнича демократія; стабільна виплата заробітної плати, яка б давала змогу утримувати родину, навчати дітей, забезпечувати працівникові гідну старість; додаткове медичне та соціальне страхування працівників; розвиток персоналу через навчальні програми та програми підготовки і підвищення кваліфікації працівників; допомога в критичних ситуаціях; соціально відповідальна реструктуризація – розроблення програм, спрямованих насамперед на здійснення реструктуризації в інтересах збереження персоналу компанії [5, с. 62–63]
Серікова О. М.	Соціальна відповідальність з боку роботодавця полягає у дотриманні прав громадян, Кодексу законів про працю та інших нормативно-правових документів з питань ведення бізнесу [6, с. 236]

3.4. Особливості соціально відповідального управління персоналом підприємства

Продовж. табл. 3.4.1

Автори	Сутність підходу
Назарова Г. В., Гончарова С. Ю., Водницька Н. В.	Корпоративна соціальна відповідальність – це добровільні соціальні зобов’язання, які визнає такими суспільство, які бере на себе власник або орган підприємства з метою задоволення соціальних інтересів персоналу та зацікавлених сторін у межах економічної доцільності [7, с. 55]
Дейч М.	Соціальною відповідальністю відносно найманих працівників реалізується шляхом створення умов для підвищення рівня і якості трудового життя персоналу, через справедливу та своєчасну оплату праці, безпеку праці, соціальні виплати та пільги, професійне зростання, захист інтересів працівників, дотримання норм трудового законодавства, створення умов для поєднання праці з виконанням інших обов’язків [8, с. 92]

Як бачимо, у науковій літературі існує багато різних підходів до змісту соціальної відповідальності підприємства щодо персоналу. В цілому сутність досліджуваного поняття полягає в дотриманні трудових і соціально-економічних прав працівників, врахування інтересів, встановлення додаткових соціальних пільг та гарантій. Зокрема соціально відповідальне управління це не лише зобов’язання, що регламентовані державою, а, перш за все, добровільна реакція підприємства на соціальні питання, які виникають у її співробітників.

Дослідження свідчать, що принципами корпоративної соціальної відповідальності в трудовій сфері є: дотримання законодавства України та міжнародних норм; недопущення зниження існуючих соціальних прав та гарантій; участь зацікавлених сторін в прийнятті рішень, які стосуються їхніх інтересів; постійність – соціально відповідальна поведінка є постійною характеристикою діяльності соціальних партнерів; прозорість – відкритість по відношенню до власної діяльності, надання достовірної інформації в доступній і повній мірі; підзвітність – готовність звітувати щодо впливу своєї діяльності на результати діяльності підприємства, зацікавлені сто-

рони, суспільство; ефективність – досягнення максимального результату за мінімальних витрат; принцип зворотного зв'язку – поточний результат повинен порівнюватися з поставленою на початку метою [3, с. 156–158].

Реалізація таких принципів забезпечує державні зобов'язання щодо врегулювання соціально-трудових відносин та добровільні соціальні заходи підприємства. Зокрема, сприяє створенню позитивного іміджу підприємства, зміцненню довіри персоналу, зростанню фінансових показників, підвищенню продуктивності праці, розвитку інновацій та ін.

Формування системи соціально відповідального управління персоналом вимагає побудову кадрової політики, яка передбачає постійну роботу над пошуком сучасних методів управління, запровадження у господарську практику дієвих методів мотивації та стимулювання персоналу, реалізацію соціальних програм і покращення умов праці, використання принципів корпоративної етики та соціального діалогу при побудові взаємовідносин керівників з підлеглими, також сприяє усвідомленню працівниками відповідальності за результати власної праці та приводить їх до розуміння важливості професійного росту і самовдосконалення [9, с. 55].

Враховуючи вищезазначене, систему соціально відповідального управління персоналом можна представити на рис. 3.4.1.

Система соціально відповідального управління персоналом має містити взаємопов'язаний і узгоджений механізм функціонування різних видів угод і колективних договорів, які забезпечують взяті на себе гарантії з боку підприємства. При цьому не має відбуватись підміни понять, коли організації, не забезпечивши соціальні стандарти, впроваджують та рекламують програми з корпоративної соціальної відповідальності, чи зводять всі соціальні програми тільки до благодійних проєктів. В ситуації, яка склалась в Україні, коли значна частина ринку праці знаходиться в тіні, першочерговим завданням є забезпечення офіційного оформлення працівників та офіційні виплати заробітної плати, створення належних умов праці, забезпечення законодавчо встановлених соціальних гарантій,

3.4. Особливості соціально відповідального управління персоналом підприємства

створення умов для дотримання організаціями екологічних норм, підвищення корпоративної етики, відкритість організацій як обов'язкової умови їх діяльності [10].



Рисунок 3.4.1 – Система соціально відповідального управління персоналом підприємства

В контексті системи соціально відповідального управління персоналом ключовими завданнями є:

- формування необхідної когнітивної складової щодо особливостей корпоративної соціальної відповідальності підприємства;

- налагодження внутрішньо корпоративної взаємодії;

- забезпечення принципів соціально відповідального управління персоналом: системності, прозорості, суспільної значущості, цілепокладання, рівності, відкритості, публічності, адресності соціальної підтримки, добровільності, допомоги задля допомоги.

Вивчення наукової літератури та практичної діяльності дає можливість виділити такі напрями реалізації соціально відповідального управління персоналом:

- створення умов праці, що забезпечують належну якість трудового життя та відпочинку;

- розвиток персоналу: навчання; підвищення кваліфікації; забезпечення неперервної системи знань, цінностей; формування конкурентоспроможних професійних компетенцій;

- мотивація, програми стимулювання та кар'єрне зростання персоналу;

- надання співробітникам соціального пакету;

- формування корпоративної культури, що дозволяє підтримувати на належному рівні внутрішню комунікацію, ділову етику в колективі, забезпечувати відчуття залученості персоналу та створення умов для участі співробітників в управлінській, проектній діяльності;

- збереження робочих місць та підтримка зв'язку зі звільненими працівниками, сприяння їх подальшому працевлаштуванню, забезпечення компенсаційних виплат;

- урегулювання спорів та конфліктних ситуацій в трудових відносинах;

- впровадження внутрішнього волонтерства, що передбачає сприяння у питаннях житла, створення мережі соціальних закладів, фінансування путівок, екскурсій;

- підтримка здоров'я, забезпечення безпечних умов праці, медичне обслуговування персоналу, профілактика професійних захворювань, медичне страхування.

Соціально відповідальне управління персоналу сприяє задоволенню потреб працівників та є необхідним критерієм підвищення ефективності системи управління в цілому, разом з тим виступає елементом побудови відносин з суспільством.

Результативність соціально відповідального управління персоналом визначається сумлінним ставленням до виконання своїх трудових функцій, відповідальності за результати своєї трудової діяльності, усвідомленням мети, цінностей, завдань підприємства, власної соціальної ролі.

Кожен працівник має своє уявлення про особисту соціальну відповідальність, яка базується на цінностях, що сформовані в процесі виховання, соціалізації, та формують певну соціальну поведінку. Проявами соціальної відповідальності працівника є здатність до постійного особистісного розвитку, підвищення професіоналізму, готовності брати на себе відповідальність, бажання формувати позитивний особистісний імідж.

Соціальна відповідальність працівника має складну ієрархічну структуру. Базовим є особистісний рівень, далі формується командний рівень відповідальності. Внутрішня соціальна відповідальність особистості є первинною, її основу становлять високі морально-духовні якості. Тому сутність феномену соціальної відповідальності працівника полягає у поєднанні внутрішньої мотивації, норм внутрішнього походження, доповнених зовнішніми впливами.

Виходячи з вищезазначеного, вагому цінність для працівника має процес адаптації. Організація професійної адаптації персоналу в контексті соціальної відповідальності сприяє зростанню трудової віддачі персоналу; покращенню психологічного мікроклімату в колективі; посиленню мотивації праці; удосконаленню комунікації управлінського та виконавчого персоналу.

Процес мотивації праці в контексті соціально відповідального управління вимагає правильно підібраних методів управління, що сприяють досягненню успіхів. Сучасна економічна наука виділяє ряд основних мотивів трудової діяльності: робоче середовище, відданість професії, власній справі; ба-

жання максимальної матеріальної винагороди; усвідомлення важливості своєї роботи; особистий та професійний розвиток; почуття причетності, залученості в процес управління.

Отримання позитивного ефекту від реалізації соціальної відповідального управління персоналом безперечно залежить від оцінки та інформованості персоналу, в тому числі потенційних працівників. Тож головною проблемою щодо гнучкого реагування підприємства на зміни в соціальних очікуваннях є вироблення механізму їх виявлення та оцінки.

З огляду на це, першочерговим в проектуванні системи соціально відповідального управління персоналом на підприємстві є процедура моніторингу соціальних очікувань та реального стану соціальної відповідальності на підприємстві.

Результатом реагування може бути соціальний пакет для персоналу, що передбачає винагороду за працю. Ця винагорода може надаватися у вигляді пільг, компенсацій, привілеїв і соціальних гарантій. Перелік та порядок надання працівникам соціальних благ здійснює керівництво, яке виділяє кошти на такі потреби на підставі наказу, відповідно до законодавства, установчих документів, колективного та трудового договорів. Грамотно складений соціальний пакет є невід'ємною частиною корпоративного іміджу, що при цьому поліпшує ставлення до роботодавця і певною мірою, допомагає створити колектив, здатний ефективно вирішувати поставлені перед ним завдання.

Як показують дослідження, у соціальному пакеті виділяють три складові, а саме:

- обов'язковий соціальний пакет – заходи, що передбачені трудовим законодавством – загальнообов'язкове державне соціальне страхування; виплата працівнику належної заробітної плати, щорічна оплачувана відпустка, оплата листків тимчасової непрацездатності, відрахування в соціальні фонди, обов'язкове медичне страхування тощо;

- конкурентний соціальний пакет – те, що роботодавець додає до зарплати співробітника за власним бажанням – пільгове чи безкоштовне харчування, добровільне медичне страхування, оплата спортивних заходів, надання корпоративного автомобіля, пільгові путівки;

– компенсаційний соціальний пакет – це повернення працівнику особистих витрат, які він затрачає в процесі виконання своїх трудових обов'язків – оплата мобільного зв'язку, компенсація бензину й амортизації при використанні особистого автомобіля, часткове чи повне повернення витрат на навчання [11, с. 32].

В цілому соціальний пакет є вагомим інструментом соціально відповідального управління персоналом, поєднує методи матеріального та нематеріального стимулювання праці, сприяє підвищенню якості життя працівників, їх родин, тобто забезпечує нові соціально відповідальні результати. Практика використання соціального пакету сприяє розвитку корпоративної культури, підвищенню конкурентоспроможності людського потенціалу. В сучасних умовах поширення набувають «гнучкі» соціальні пакети, що передбачають можливість вибору працівниками бажаних благ.

Важливим елементом зворотнього зв'язку є інформації за формою нефінансової звітності, під якою, згідно з Глобальною ініціативою зі звітності (GRI – Global Reporting Initiative), розуміють розкриття інформації та звітування щодо результатів діяльності компанії в галузі сталого розвитку перед внутрішніми та зовнішніми стейкхолдерами. Головне завдання нефінансових звітів у контексті реалізації соціально відповідального управління – надати повну картину щодо впливу діяльності компанії на три сфери – екологічну, економічну і соціальну – та охарактеризувати конфлікти між цілями стейкхолдерів, можливі взаємозв'язки між зазначеними сферами.

В контексті реалізації мети дослідження, нефінансову звітність підприємства варто розглядати як публічний інструмент інформування реальних та потенційних працівників про те, як підприємство реалізує забезпечення соціального добробуту, пріоритети компанії, відносини з працівниками.

Ефективність соціально відповідального управління персоналом полягає в рості не тільки показника соціального ефекту, а й здійснює вплив на його економічну діяльність. Морально-етичні засади такого управління закладають почуття справедливості, поваги до людей, відчуття корпоративної відповідальності, значимості в команді.

В цілому слід зазначити, що соціально відповідальне управління персоналом на підприємстві є невід’ємною складовою менеджменту. Персонал підприємства безперечно є основним ресурсом і ключовим фактором успіху. Цей ресурс може надавати значно більшу віддачу у разі його соціального підсилення, що потребує постійного удосконалення управлінських процесів.

Інформаційні джерела

1. Міжнародний стандарт SA 8000 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/n0015697-07>. – Назва з екрана.
2. Охріменко О. О. Соціальна відповідальність : навч. посіб. / Охріменко О. О., Іванова Т. В. // Національний технічний університет України «Київський політехнічний інститут». – 2015. – 180 с.
3. Грішнова О. А. Соціальна відповідальність у трудових відносинах: теорія, практика, регулювання ризиків : [монографія] / О. А. Грішнова, Г. Ю. Міщук, О. О. Олійник. – Рівне : НУВГП, 2014. – 216 с.
4. Нагорнова О. В. Корпоративна соціальна відповідальність в управлінні трудовими ресурсами [Електронний ресурс] / О. В. Нагорнова, С. В. Ожема, О. Р. Овчиннікова // Вісник Волинського інституту економіки та менеджменту. – 2018. – № 20. – С. 91–99. – Режим доступу: <http://elar.khnu.km.ua/jspui/bitstream/123456789>. – Назва з екрана.
5. Соціальна відповідальність : навч. посіб. / [А. М. Колот, О. А. Грішнова, О. О. Герасименко та ін.] ; за заг. ред. д. е. н., проф. А. М. Колота. – Київ : КНЕУ, 2015. – 519 с.
6. Серікова О. М. Соціальна відповідальність партнерів трудових відносин як чинник раціонального використання трудового потенціалу: теоретико-методологічний підхід [Електронний ресурс] / О. М. Серікова // Бізнес Інформ. – 2013. – № 11. – С. 234–239. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/binf_2013_11_39. – Назва з екрана.
7. Назарова Г. В. Управління соціально-трудовою сферою підприємства : монографія / Г. В. Назарова, С. Ю. Гончарова, Н. В. Водницька ; [за заг. ред. Г. В. Назарової]. – Харків : Вид-во ХНЕУ, 2010. – 323 с.
8. Дейч М. Є. Соціальна відповідальність: теоретико-методологічні основи змістовного визначення [Електронний ресурс] / М. Є. Дейч // Соціальна економіка. – 2013. – № 1. – С. 91–99. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/se_2013_1_11. – Назва з екрана.
9. Сабецька Т. І. Соціальна відповідальність як філософія формування ефективної кадрової політики підприємства [Електронний ресурс] / Сабецька Т. І. // Економіка та держава. – 2018. – № 4. – С. 53–57. – Режим доступу: http://www.economy.in.ua/pdf/4_2018/13.pdf. – Назва з екрана.

3.4. Особливості соціально відповідального управління персоналом підприємства

10. Балабанюк Ж. М. «Взаємозв'язок корпоративної соціальної відповідальності та політики руху персоналу організації» [Електронний ресурс] / Балабанюк Ж. М. – Режим доступу: http://www.economy.in.ua/pdf/3_2012/9.pdf. – Назва з екрана.
11. Ткаченко О. М. Значення соціального пакета для українських підприємств у сучасних умовах [Електронний ресурс] / О. М. Ткаченко // Інвестиції: практика та досвід. – 2011. – № 8. – С. 31–34. – Режим доступу: http://www.investplan.com.ua/pdf/8_2011/11.pdf. – Назва з екрана.

3.5. PARTNERSHIP APPROACH TO THE STRATEGIC PLANNING OF THE SOCIO-ECONOMIC DEVELOPMENT

The system of strategic planning in Ukraine has not yet been finalized, it is only at the stage of its formation, as there are still many issues that require their legislative regulation. The relationship between individual documents is not clearly regulated. Some regulatory documents are missing. There is no single definition of the categories “strategy” and “strategic planning”, there are no requirements for strategic plans at the national level. Priority principles are not followed. We can agree with the opinion of Smetnina N. V. that in the current system of strategic planning of Ukraine “... for the most part, the emphasis is only on the regional component, and on the need to introduce strategic planning in the field of regional governance as a tool for regional development. Instead, given the challenges of today, we should talk about territorial development in general” [11, p. 54].

The objects of strategic planning for the development of the economic system of the state are socio-economic processes occurring within the territories of the state, which means the administrative-territorial units of the country.

The main actors who in one way or another participate in the process of strategic planning can be divided into three groups depending on the degree and nature of their involvement in this process [11]:

- 1) a group of key participants (state and public components);
- 2) a group of priority stakeholders;
- 3) a group of secondary stakeholders.

Thus, a group of key participants in the process of strategic planning in Ukraine is formed by institutions that are directly involved in the development of planning documents, determining priorities of the state and their components, as well as participate in the implementation of plans for economic development. This group is divided into two components: the state component, which in accordance with current legislation is responsible for the development and implementation of strategic documents (represented by public authorities and management at various levels); and the

public component, which includes representatives of business (private enterprises and entrepreneurs), public and self-governing organizations.

The so-called priority stakeholders, i.e. those who are covered by strategic development plans, form the second group of participants. Representatives of this group can participate in the planning process; usually they are involved in the development and implementation of strategic documents at various stages of this process. This group includes groups and individual representatives of territorial communities of the relevant administrative-territorial unit, enterprises, civil society organizations that deal with cultural, local and certain specific issues, community leaders and citizens with an active public position, and so on.

The third group of participants includes secondary stakeholders who have an indirect interest in strategic plans, but who may be affected by their implementation or who may themselves influence their implementation. Usually this group includes the majority of residents of the administrative-territorial unit, as well as some institutions. The process of attracting this category of participants is designed to allow it to participate depending on the interests and free time of its representatives. Individual members of this group may be opponents, not allies in the implementation of strategic documents.

According to the theories of strategic planning [11; 13], the development and implementation of strategic plans for the development of the economic system of the state can be carried out by the following methods:

1) by representatives of the authorities, whose competence includes issues of strategic planning of the development of the relevant territory – in this case, the relevant state institution instructs the development of strategies to its units;

2) involving of external experts – in this case, the development of a strategic planning document involves domestic institutions, research organizations, higher education institutions, etc., which have the appropriate potential, usually selected on a competitive basis;

3) involving international experts – international specialists (individuals or organizations) are involved in the development of the strategic planning document;

4) mixed (partnership) approach – all stakeholders are involved in the development of the strategic planning document.

Accordingly, it is possible to form three evolutionary approaches to strategic planning for the development of the economic system of the state, which differ in the degree of involvement of stakeholders in the process of strategic planning:

- 1) an administrative and managerial approach;
- 2) an expert and scientific approach;
- 3) a partnership approach.

According to the administrative and managerial approach, the development of strategic planning documents for the development of the respective territories is carried out exclusively by representatives of the authorities without the involvement of the public component. At the same time, all other stakeholders play only a passive role. They are informed about the results of strategic planning for the development of the respective territories.

The advantages of this approach are the relatively short time spent on developing plans, as it "... does not require constant explanations of some specific elements to ignorant but proactive and populist residents" [13].

However, the objectivity of awareness of the real problems of the population is significantly reduced; the causes of destabilizing factors may be unclear. The developed plans may not be perceived by the population, and in the future, when the composition of the authorities changes, they will be rejected altogether.

Thus, strategic planning documents developed under this approach are considered to be of the lowest quality, as they take into account the position of only one of the stakeholders, namely the authorities.

Strategic planning documents developed with the involvement of certain experts can be considered of better quality, in which the degree of public involvement in the planning process increases. This approach is called expert and scientific. According to it, a significant role in the development of strategic plans is transferred to external experts, and government officials provide advice, if necessary. Both domestic and foreign specialists can be involved as experts; they can be employees of research institutions, consulting companies, higher education institutions, etc.

This approach allows to consider existing problems from a different angle, to improve the skills of plan developers.

The main criticism of this approach is that as a result we get stereotypical strategies, without taking into account local specifics, and in addition, as in the case of the administrative approach, it almost does not take into account the views and wishes of citizens.

The partnership approach to strategic planning of the economic system of the state gives the best results. It is based on the involvement of all stakeholders in the strategic planning process. This creates a community committee consisting of representatives of various sectors of the community (so-called “strategic planning committee”, “local leaders’ council”, “development commission”, etc. [13]), which fully develops the document with the advisory support of experts.

Thus, to develop a quality strategic planning document for the development of the economic system of the state it is necessary to take into account the following basic principles:

- the principle of partnership – involve all actors in the territory (business, government and the public) in the strategic development process;
- the principle of realism – the implementation of tasks should be based on available resources, capabilities and powers of the community;
- the principle of transparency – open discussion of the results of work, as well as ensuring the most effective cooperation with the media, both in the process of preparation and in the process of implementing strategic plans.

From the standpoint of foreign practice of strategic planning of socio-economic development of the state the most optimal is the development of strategies on the basis of publicity, dialogue and coordination of interests of all participants of the national economy interested in the results of strategic planning, such as: government, business and the public [11].

The importance of joining the planning process for business is justified by the provision that the presence of clearly defined goals and directions of development of certain areas will allow entrepreneurs to see prospects for economic development and state

support of industries, and, according to new approaches and goals declared in planning documents. The population, within the public component of the stakeholders, on the basis of strategic documents gets an idea of changes in living conditions in the future and can influence this process. The team of authors led by Ilyin V. A. [12] indicates that the social orientation of the strategy will contribute to the formation of a constructive worldview of citizens, their consolidation and to the political stability [12, p. 156].

Involvement of stakeholders in the development of the strategy involves creative and voluntary cooperation of government, business, community, self-organization of citizens, scientific, religious and cultural organizations, as well as their associations and other potential actors in the development of the state.

The basis of this approach to the development of future vision of territories is the awareness of the importance and practical implementation of the idea of business partnership of all sectors of the national economy in the process of developing strategies and consolidated responsibility for their implementation [11]. It is the considered approach to strategic planning of development of economic system of the state. It gives understanding that when the territorial community feels that it takes real part in construction and development of native village, city, area, or country, that its opinion is necessary to the authorities and important, the effect works: “people getting used to the future that they are planning” [5, p. 92].

According to such scientists as Vigoda A., Bovron B., Mamonova V. and others [8], the main advantages of the partnership approach to strategic planning of the economic system of the state include the following:

- synergetic combination of intellectual potential and efforts of a group of experts with the potential of the local community;
- pooling the financial and logistical resources of partners and stakeholders – potential participants in the development of the territory;
- introduction of innovative technologies in the planning process;
- increasing the transparency of government, developing public relations (business, scientific, etc.) and the formation of civil society [8, p. 18].

According to the mentioned scholars [8], the main condition of a partnership approach to the development of strategic documents is compliance with maximum transparency and publicity of the strategic planning process from the initial stages of developing a strategy to its completion highlighting the main results in the media [8].

The use of partnership principles has a positive effect not only at the stage of development of strategic planning documents for the development of the economic system of the state, but also in their implementation. To define the various relationships that arise between public authorities and the private sector in the implementation of joint projects, such concepts as “privatization”, “private sector participation” and “public-private partnership” are used. Although these terms are often used interchangeably, there are some differences.

Thus, privatization involves the sale of shares or property in a company or the sale of existing assets or services owned by the public sector. Privatization is more widely accepted in industries that traditionally do not provide public services, such as manufacturing, construction, and so on. When privatization takes place in the infrastructure or utilities sector, it is usually accompanied by industry-specific regulatory mechanisms that address social and political issues related to the sale and continued operation of assets used to provide public services [4].

Private sector participation agreements transfer certain obligations to the private party, but do not emphasize the possibility of partnership, unlike public-private partnership agreements. Private sector participation is seen as a prerequisite for the formation of public-private partnership in its current form [4].

The Public Private Partnership (PPP) provides a framework that, by engaging the private sector, recognizes and structures the role of government in ensuring the implementation of social commitments and successful sectoral reforms and public investment.

The generalized structural model of the PPP mechanism in strategic planning of development of economic system of the state (fig. 1) should consist of the following system-forming elements:

- the subject of management;
- the object of management;
- the method of influence of the subject of management on the object of management;
- certain conditions of the PPP in the implementation of specific projects;
- benefits received by the PPP parties in the project implementation [10].

Public and private partners, respectively, as well as other stakeholders act as subjects of PPP management.

Public partners in the PPP are government agencies, including ministries, departments, municipalities or state-owned enterprises. Private partners can be local or foreign and may include companies or investors who have technical or financial expertise related to the project. Increasingly, PPPs include non-governmental organizations and/or NGOs representing stakeholders who directly influence the project [4].

Stakeholders who in some way influence the partnership can be divided into the following groups depending on their role:

1) politicians who decide on the definition of priority goals and objectives of the PPP, approve the criteria for selecting the project and the project itself, as well as create a regulatory framework for the development and implementation of projects;

2) the company's management, which determines the specific needs and goals of the enterprise for the implementation of the PPP, shares its experience and provides information on the activities of the enterprise, as well as makes the necessary changes;

3) consumers who report the ability and willingness to pay for the service, set priorities for quality and level of service, and identify existing strengths and weaknesses of service;

4) investors who provide feedback on the attractiveness of different PPP options, follow the rules and procedures of competitive bidding, as well as perform a thorough review of projects, which leads to competitive and realistic bidding;

5) strategic consultants, who provide an impartial assessment of PPP options, review existing mechanisms and propose reforms, and act as facilitators of cooperation between stakeholders [4].

Contracts for the conclusion of PPP can cover both the construction and reconstruction of existing facilities and the creation of new ones. Among the most common sectors of the economy in which PPP projects are implemented, the following can be noted: production and distribution of electricity; water supply and sewerage; garbage disposal; pipelines; hospitals; school and educational institutions buildings; stadiums; air traffic control; prisons; railways; roads; information technology systems; and dwelling.

Analysis of common guidelines for the implementation of projects based on PPP [2–4] allowed to generalize the basic principles of implementation of effective PPP, which can be divided into four groups:

1. Principles that set requirements for building a strong political and organizational structure by the government and open conditions for private sector participation:

- creating a clear and predictable regulatory framework;
- development of competent authorities that do not require significant costs, with clearly established accountability links, to implement the regulatory framework;
- public policies and regulations must be harmonized and aligned;
- ensuring a competitive business environment where the benefits for private sector participation in the PPP project are clear and accessible.

2. Principles that set requirements for the process of selection, development and implementation of the PPP project:

- development of a system of information support for projects, which provides priority and political support;
- active stakeholder consultation is crucial in addressing issues of public concern to improve understanding and support;
- rationale for the choice of procurement methodology in terms of cost, taking into account the effective allocation of risks and the potential of contractors;
- appropriate risk allocation of the project is critical in ensuring value for money in the PPP;
- the price-quality ratio of the project should be ensured in the procurement process and in the operational phase through

relevant procedures and tools, as well as qualified and resource-rich contractors;

- mechanisms for renegotiating and resolving disputes should be put in place.

3. Principles responsible for ensuring the accessibility and transparency of the PPP:

- the government must ensure that projects are available and that the investment portfolio is sustainable;

- the project should be considered transparently in the budget documentation;

- the potential for reimbursement should be judiciously assessed, regardless of the degree of private participation.

4. Principles responsible for establishing a relationship between all stakeholders of the project, as well as with other projects in the industry:

- mechanisms for cross-jurisdictional cooperation, including at the regional level, need to be established.

The method of influence of the subject of management on the object of management provides the form or model in which the PPP project is realized. Depending on what work should be carried out in accordance with the draft PPP, as well as how the responsibility is distributed between the parties to the partnership, the following common forms (models) of PPP can be identified:

1. Projects directed on the creation of a new object: Build – Transfer or Design – Build; Build – Lease – Transfer; Build – Transfer-Operate or Design – Build – Operate; Build – Operate – Transfer or Design – Build – Operate – Maintain; Build – Own – Operate – Transfer; Build – Own – Operate; Design – Build – Finance – Operate/Maintain.

2. Projects associated with an improvement of the existing object: rent; concession; and divestiture.

3. Hybrid models: alliance; package deal; competitive partnership; gradual partnership; integrator; and joint venture.

Traditional PPP models typically represent some variation in the design, construction, financing, operation, and transfer of a facility. They provide strong incentives to implement projects in time and within budget, while allowing the public sector to allocate investment costs over a 20–30 year period. This allows to focus on

value for money over the life of the asset and is suitable for many large projects in terms of relative certainty. However, traditional PPP models also have some limitations. The process of their implementation is sometimes long and expensive, which makes it unsuitable for small and short-term projects. The long duration of contracts and the relative uncertainty of costs complicate the negotiation process.

The public sector must also be certain about infrastructure and service requirements before deciding on a partnership. Otherwise, achieving a fair contract price and ensuring that the infrastructure continues to meet future needs can be difficult.

Errors can be present as a result of hidden defects (deficiencies in existing infrastructure that are not obvious until work begins), policy changes (involving changes in operational requirements), demand risks (as a result of user choice), changes in societal needs or rapid changes in technology. For projects that are particularly vulnerable to such errors, models with increased flexibility and shorter contract deadlines may increase the likelihood of achieving public infrastructure policy objectives. In recent years, many new and innovative PPP models have been developed.

The conditions for the implementation of PPP projects are usually determined by the specifics of a particular project, as well as the peculiarities of the formation of problems and tasks that should be addressed within the PPP. This process should be interactive and, if possible, open, based on the development of agreed decisions of public and private partners. A mechanism for pre-selection of proposals from private partners and assistance to contestants who have passed this selection should be introduced. In the formation of partnership schemes, the public partner must ensure pro-competitive and diffuse effects.

The benefits received by the PPP parties in the project implementation are the most complex and problematic element of the structural model of the PPP mechanism. The main advantages of using partnership mechanisms for public partners are as follows:

- the ability to attract private investment, sharing risks and obligations between partners;

- the opportunity to attract the competencies of private business to solve state and municipal problems, the provision of state and municipal services;
- the ability to choose a private partner, plan and monitor the results of its activities;
- the ability to transfer the rights to provide public services to a private partner, while the private partner creates and uses the property, which at the end of the PPP project will pass to the public partner;
- the opportunity to receive additional tax revenues to the budget;
- the ability to increase the volume of gross product, etc. [9].

The main advantages of participating in the PPP for a private partner are:

- the possibility of private business to obtain long-term projects with a stable market and state guarantees to ensure a minimum level of profitability;
- the possibility of minimizing the risks of state pressure on the business of a private investor, as the rules of the game between the partners are stipulated before the start of the project;
- the possibility of increasing the profitability of projects by increasing productivity and implementing innovative solutions during the term of the PPP agreement, etc. [9].

Despite the wide range of advantages from the implementation of the PPP, it should be noted that there are certain disadvantages and possible difficulties of such a partnership:

- uneven distribution of benefits among different segments of the population;
- lack of transparency and accountability of government structures, corruption in the selection of the private partner;
- the need to ensure a certain level of competence of employees who will participate in the development and management of PPP;
- the complexity of PPP projects in the development, implementation and management [7].

However, in addition to determining the benefits for each participant in the partnership project, it is equally important to share the risks, which means determining the party to the PPP agreement that is responsible for the consequences (or benefits) of each risk under the PPP project.

Risks are inherent in all PPP projects, as well as in any other project. They arise due to uncertain future results that may have a direct impact on the provision of project services and its commercial viability. The distribution of risks between the parties to the partnership is based on the following principle – the responsibility for managing a particular risk is tied to the party that is best prepared for it. Study of common risks specific to PPP projects [0; 4], allowed to generalize typical risks of PPP:

- risks of construction and completion (construction delays or excess costs);
- technological risk (new and untested technology, the performance of which cannot be predicted on the basis of existing links);
- sponsorship risk (ability of a private sponsor to implement a project);
- environmental risk (environmental restrictions in construction and operation);
- commercial risk (lower demand and/or income than projected);
- operational risk (inefficiency of work, which leads to increased operating costs);
- financial risks (changes in interest rates and exchange rates, tax legislation);
- legal risk (change of legal regime);
- regulatory risk (change of regulatory regimes);
- political risk (change of government policy or actions affecting the business environment of the project);
- force majeure situations (risks due to unforeseen natural and man-made events, such as earthquakes, floods, civil war, etc.) [0; 4].

To minimize risks, common tools are used, such as: measures that may prevent or minimize the possibility of risk; assignment of liability for consequences and penalties for the parties specified in the contract; insurance; financial tools, etc. [0].

According to Kochetkova S. A. and Moiseeva I. V. [6], effective risk allocation involves the transfer of risk to the project participant who is better than others able to:

- manage the probability of risk realization;
- manage the degree of impact of risk on project effectiveness;
- create incentives for effective risk management by relevant parties, which allows to increase revenues and reduce project costs;
- reduce the total amount of funds reserved to cover risks;
- to cover the consequences of risk realization [6, p. 137–138].

In addition to the benefits of using PPP mechanisms directly for public and private partners, it should be noted the importance of partnership principles for the development of the economic system of the state in general. Potential sources of effectiveness of projects based on public-private partnership can be: efficiency in the allocation of resources, production efficiency, as well as economic and social efficiency.

Resource allocation efficiency is achieved through the ability of the private sector to allocate resources more efficiently (the motivation of the private sector is to complete the project according to a set of efficiency standards; conversely, the public sector will have competing interests in operational resources, which may reduce project life cycle).

Resources for a specific program can also be used more efficiently (production efficiency). The opportunity to be more productive develops during the long-term practice of a private sector organization implementing similar projects (construction and operation of infrastructure can be completed in less time and/or at a lower total cost, using market-proven methods and incentives to innovate).

Economic and social efficiency is access to more capital, which allows to finance more projects from the budget with fixed capital; social benefits from infrastructure accumulate faster as infrastructure is built faster. More efficient movement of goods and people, as well as improved quality of life due to increased access to infrastructure.

Thus, the legal framework for PPP in Ukraine addresses the most important issue. However, the variety of laws and regulations that apply to this regulation, determine the use of different logic in building partnerships. The choice of procedure is mainly determined by the relevant legislation, which is chosen by the members of the partnership. The procedures for implementing a partnership are quite complex, so the law on public-private partnership remains more of a guide to actions from which the parties to the contract are trying to escape, applying concurrent legislation.

References

1. A guidebook on public-private partnership in infrastructure / UNESCAP Bangkok. 2011. 76 p. URL: https://www.unescap.org/sites/default/files/ppp_guidebook.pdf.
2. ASEAN Principles for PPP Frameworks. URL: http://www.asean.org/storage/images/pdf/2014_upload/Attachment-ASEAN%20%20PPP%20Principles.pdf.
3. Corrigan M. B., Hambene J., Hambene J. Ten Principles for Successful Public/Private Partnerships. Washington. The Urban Land Institute. 2015. 42 p.
4. Public Private Partnership Handbook / Asian Development Bank. 100 p. URL: <https://www.adb.org/sites/default/files/institutional-document/31484/public-private-partnership.pdf>.
5. Досвід стратегічного планування розвитку Запорізької області із залученням громади / І. І. Лех та ін. ; за ред. І. М. Санжаровського. К.: «К.І.С.», 2008. 96 с.
6. Кочеткова С. А., Моисеева И. В. Структурная модель государственно-частного партнёрства в стратегическом управлении регионом: монография. М.: Издательский дом Академии Естествознания, 2016. 160 с.
7. Полякова О. М. Державно-приватне партнерство в Україні: проблеми становлення. Коммунальное хозяйство городов. 2009. № 87. С. 317–322. URL: <http://eprints.kname.edu.ua/11980>.
8. Розроблення та впровадження стратегічного плану розвитку регіону: практ. посіб. / А. Вігода, Б. Боврон, В. Мамонова та ін. ; за ред. І. Санжаровського. К.: К.І.С., 2008. 214 с.

9. Роузфілд С. Порівнюємо економічні системи. Культура, багатство і влада в ХХІ столітті. К.: К.І.С., 2015. 370 с.
10. Светуньков С. Г. Моделирование регионального развития и неравномерность социально-экономического развития регионов. БІЗНЕСІНФОРМ. 2011. № 10. С. 88–94.
11. Сментина Н. В. Стратегічне планування соціально-економічного розвитку на мезорівні: теорія, методологія, практика: монографія. Одеса: Атлант, 2015. 365 с.
12. Стратегия развития региона / колл. авт. под рук. д. э. н., проф. В. А. Ильина. Вологда: ВНКЦ ЦЭМИ РАН, 2004. 228 с.
13. Як організувати процес стратегічного планування практичні рекомендації для українських міст та районів : посіб. Проект ЄС/ПРООН «Підтримка регіонального розвитку Криму». Сімферополь: ПРООН, 2013. 68 с.

3.6. РОЗВИТОК РЕСТОРАННОГО ГОСПОДАРСТВА В УКРАЇНІ: ОРГАНІЗАЦІЙНІ, ІННОВАЦІЙНІ І МАРКЕТИНГОВІ ЧИННИКИ ПІДВИЩЕННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ПІДПРИЄМСТВ

Ресторанний бізнес є одним з найрозповсюдженіших видів малого бізнесу, тому для нього є характерною постійна конкурентна боротьба за залучення споживачів і їх утримування як постійних клієнтів. В умовах несприятливої економічної кон'юнктури багато підприємств ресторанного господарства опиняються у важкій ситуації внаслідок зменшення попиту споживачів і одночасного зростання витрат, зокрема, витрат на оплату праці, оренду приміщень, закупку сировини. В результаті конкуренція загострюється і проблема підтримання конкурентоспроможності набуває особливої важливості. Напрямами вирішення цієї проблеми можуть бути, зокрема, вдалі організаційні рішення, впроваджені інновації, ефективні маркетингові технології. Актуальність дослідження полягає в тому, що узагальнення напрямів розвитку і кращого практичного досвіду діяльності підприємств ресторанного господарства допомагає правильно оцінювати відповідність діяльності конкретних підприємств сучасним трендам розвитку галузі і обґрунтовано визначати заходи з удосконалення роботи зі споживачами.

За даними Міжнародної асоціації готелів і ресторанів у світі існує більше 8 мільйонів підприємств ресторанного господарства, в яких працює 48 млн осіб [5]. Згідно з результатами досліджень щільність закладів ресторанного господарства напряму залежить від рівня доходів населення. Так, якщо в середньому один заклад ресторанного харчування припадає на 477 мешканців, то у країнах з низькими доходами населення, цей показник збільшується до 618 осіб, а у країнах з середніми і високими доходами – зменшується до 268 осіб [5, с. 20].

Ємність українського ресторанного ринку становить близько 30 млрд грн [1, с. 71]. Ресторанне господарство Украї-

ни налічує зараз приблизно 5 тисяч підприємств, кожне з яких має в середньому дещо більше двох закладів харчування, проте усі ці заклади складають менше половини усіх закладів громадського харчування в країні (цей відсоток коливався в останні роки на рівні 42–45 %) [5, с. 20]. Решта закладів належать до підприємств інших видів економічної діяльності (кафе у складі підприємств, установ, ресторани при готелях). Загальна кількість закладів ресторанного господарства за період з 2003 р. змінювалася від 20,6 до 30,6 тисяч, середня кількість посадкових місць в розрахунку на один заклад – від 58 до 72 [5, с. 20], причому щорічні коливання цих величин свідчать про досить інтенсивні процеси створення нових і злиття (поглинання), реструктуризації і ліквідації існуючих закладів. Зокрема саме ці процеси імовірно створюють певну невпорядкованість статистичних даних про галузь ресторанного господарства.

У структурі підприємств ресторанного господарства за останні 15–20 років суттєво зросла частка ресторанів з 9,7 % у 2001 р. до теперішнього рівня у майже 20 відсотків. Натомість скоротилася приблизно на 5 % частка їдалень, причому це скорочення відбулося у першому десятиріччі ХХІ століття, а за останні 10 років їх частка залишається стабільною на рівні 9–10 %. Стабільною на рівні 15–16 % є частка барів. Дещо скоротилася частка кафе з 60 до 55 %. [5, с. 22]. За іншими даними у структурі підприємств ресторанного господарства 46 % закладів типу кафе і ресторани, 40 % закладів категорії Fast Food і 14 % припадає на бари, паби та нічні клуби [1, с. 71]. Розбіжність даних пояснюється неоднозначністю існуючих класифікацій, розмитістю критеріїв віднесення конкретного закладу до тієї чи іншої категорії, нечіткістю самопозиціонування окремих закладів, наприклад, заклади Fast Food можуть одночасно вважатися і їдальнею, і кафе, і рестораном низькоцінової категорії.

Серед причин організаційних змін у ресторанному господарстві України спеціалісти виділяють [7]:

3.6. Розвиток ресторанного господарства в Україні: організаційні, інноваційні і маркетингові чинники підвищення конкурентоспроможності підприємств

- помилки у виборі концепції, виду закладу ресторанного господарства, ринкової ніші;
- наявність недобросовісної конкуренції та корупційно-кримінальних дій;
- розвиток мереж закладів ресторанного господарства, що забезпечує таким закладам конкурентні переваги завдяки ефекту масштабу і централізації окремих управлінських функцій;
- розширення діяльності на національному ринку потужних іноземних операторів ресторанного бізнесу;
- високі ризики, пов'язані з політичною і економічною нестабільністю;
- рівень і тенденцію зростання вартості оренди приміщень.

У статистичній звітності є багато показників стосовно видів діяльності з «тимчасового розміщування і організації харчування» одним рядком без виділення власне організації харчування. Тим не менше, ці дані дають можливість певним чином охарактеризувати досліджувану галузь (табл. 3.6.1). Як бачимо, обсяг реалізації послуг за останні роки суттєво збільшився і досяг у 2018 р. 63,3 млрд грн, 57,5 % цього обсягу забезпечується підприємствами, а решта 42,5 % – фізичними особами-підприємцями, причому частка останніх щороку збільшувалася за рахунок зменшення частки підприємств.

Таблиця 3.6.1 – Показники розвитку виду економічної діяльності «Тимчасове розміщування й організація харчування» в Україні в 2015–2018 рр.

Показники	2015	2016	2017	2018
Обсяг реалізації послуг, млн грн	29 069,3	37 613,4	48 965,2	633 44,3
У тому числі:				
підприємствами, млн грн	18 250,0	23 083,8	29 548,2	36 452,8
частка від загального обсягу реалізації, %	62,8	61,4	60,3	57,5
фізичними особами-підприємцями, млн грн	10 819,3	14 529,6	19 417,0	26 891,5
частка від загального обсягу реалізації, %	37,2	38,6	39,7	42,5

Продовж. табл. 3.6.1

Показники	2015	2016	2017	2018
Кількість суб'єктів господарювання, тис. од	58,4	57,7	57,6	61,8
У тому числі:				
фізичних осіб-підприємців, тис. од.	50,7	51,2	50,3	54,2
підприємств, тис. од	7,7	6,5	7,3	7,6
з них:				
великих (> 250 осіб, річний дохід > 50 млн євро)	0,0	0,0	0,0	0,0
середніх (усі інші, крім малих і великих)	3,2	3,7	3,6	3,4
малих (≤ 50 осіб, річний дохід ≤ 10 млн євро)	96,8	96,3	96,4	96,6
у т. ч. мікропідприємств (≤ 10 осіб, річний дохід ≤ 2 млн євро)	81,5	78,2	79,7	80,0
Кількість зайнятих працівників, тис. осіб	195,2	207,9	224,2	268,3
У тому числі:				
на підприємствах, тис. осіб	87,9	90,3	92,9	97,2
частка від загальної кількості зайнятих, %	45,0	43,4	41,4	36,2
у фізичних осіб-підприємців, тис. осіб	107,3	117,6	131,3	171,1
частка від загальної кількості зайнятих, %	55,0	56,6	58,6	63,8
Середня кількість працівників у розрахунку на одного суб'єкта господарювання, осіб	3,3	3,6	3,9	4,3
Середня кількість працівників у одному підприємстві, осіб	11,4	13,8	12,8	12,8
Середня кількість працівників у однієї фізичної особи-підприємця	2,1	2,3	2,6	3,2
Вартість основних засобів на початок року, млн грн	27 276	27 985	29 772	28 786
Середня вартість основних засобів у розрахунку на одного суб'єкта господарювання, тис. грн	467,1	485,0	516,9	465,8
Капітальні інвестиції, млн грн	1 393	1 478	2 134	2 675

3.6. Розвиток ресторанного господарства в Україні: організаційні, інноваційні і маркетингові чинники підвищення конкурентоспроможності підприємств

Продовж. табл. 3.6.1

Показники	2015	2016	2017	2018
Темпи зростання капітальних інвестицій, %	100,0	106,1	153,2	192,0
Капітальні інвестиції в розрахунку на одного суб'єкта господарювання, тис. грн	23,9	25,6	37,0	43,3
Темпи зростання капітальних інвестицій в розрахунку на одного суб'єкта господарювання, %	100,0	107,4	155,3	181,5
У т. ч. інвестиції у підвиді економічної діяльності «Діяльність із забезпечення стравами та напоями»	503	722	754	1202
Частка капітальних інвестицій у діяльність із забезпечення стравами і напоями у загальних капітальних інвестиціях на тимчасове розміщування й організацію харчування, %	36,1	48,8	35,3	44,9

Розраховано на основі даних: [9].

Кількість підприємств зросла до 7,6 тисяч, а кількість суб'єктів господарювання з врахуванням фізичних осіб-підприємців – до 61,8 тисяч (табл. 3.6.1). Серед підприємств немає великих і до 4 % середніх, тобто практично усі вони є малими (з кількістю працюючих до 50 і річним доходом в еквіваленті до 10 млн євро), у т. ч. 80 % з усіх цих підприємств відносяться до категорії мікропідприємств (кількість працюючих до 10 і річний дохід в еквіваленті до 2 млн євро).

Загальна кількість працівників у галузі тимчасового розміщування і організації харчування, як свідчать дані табл. 3.6.1, зростаючи щороку досягла 268,3 тис. осіб. 36,2 % цієї кількості працюють на підприємствах, а 63,8 % – у фізичних осіб-підприємців. Частка підприємств у загальній кількості зайнятих щороку знижується за рахунок збільшення частки фізичних осіб-підприємців. Середня кількість працівників на одному підприємстві два останні роки утримується на рівні 12,8 особи, тобто за критерієм кількості працюючих значна частка підприємств «переросла» категорію мікропідприємств, але залишаються у ній за критерієм величини річного доходу. Середня кількість працівників у однієї

фізичної особи-підприємця щороку збільшувалася, проте все одно залишається на рівні усього 3,2.

Вартість основних засобів у галузі становить 28,8 млрд грн, а середня вартість основних засобів у розрахунку на одного суб'єкта господарювання становить біля півмільйона гривень, помітно знизившись у останньому році після двох років зростання, що може свідчити про інтенсивність організаційних процесів створення, ліквідації, об'єднання, реструктуризації підприємств.

Капітальні інвестиції у галузь за аналізований період систематично і досить суттєво зростали (на 92,0 % за три роки), у середньому у розрахунку на одного суб'єкта господарювання за аналізований період вони збільшилися з 23,9 до 43,3 тис. грн у рік, що слід оцінити як дуже позитивну тенденцію. Дані статистичної звітності свідчать, що Індекс капітальних інвестицій за видом діяльності «Діяльність із забезпечення стравами та напоями» у 2019 р. порівняно з 2018 становив 185,5 % [2].

У статистичному щорічнику Державної служби статистики України тільки один показник величини капітальних інвестицій наведений власне за видом економічної діяльності «Діяльність із забезпечення стравами та напоями», як бачимо з табл. 3.6.1, за цим показником частка діяльності із забезпечення стравами та напоями у всій діяльності з тимчасового розміщування й організації харчування за досліджуваний період коливалася у межах від 35,3 до 48,8 %, що непрямо свідчить про співвідношення відповідних галузей.

З другого кварталу 2019 р. у статистичній звітності, що публікується на сайті Державної служби статистики України почали виділяти показники обсягів реалізації послуг окремо для виду економічної діяльності «Діяльність із забезпечення стравами та напоями», на підставі цих даних ми вийшли на розрахункові показники реалізації цих послуг у 2019 р. (табл. 3.6.2). Як бачимо, загальний обсяг реалізованих послуг ресторанного господарства наближується до 24 млрд грн, з них 78,7 % надаються населенню, 20,0 % – підприємствам і установам і 1,3 % – іншим категоріям споживачів. З загального

3.6. Розвиток ресторанного господарства в Україні: організаційні, інноваційні і маркетингові чинники підвищення конкурентоспроможності підприємств

обороту підприємств ресторанного господарства 20,0 млрд грн (84 %) припадає на діяльність ресторанів і надання послуг мобільного харчування, майже 3,3 млрд грн (13,9 %) – на постачання готових страв і 0,5 млрд грн (2,1 %) – на обслуговування напоями. Суттєво відрізняється структура реалізації у підвидах діяльності за контингентами споживачів. Так, якщо діяльність ресторанів і надання послуг мобільного харчування здебільшого спрямовується на населення (88,2 %) і у значно меншій мірі (10,7 %) на підприємства (установи), то у постачанні готових страв пропорція зворотна: 76,2 % реалізується підприємствам (установам) і лише 21,8 % – населенню. В обслуговуванні напоями споживачами переважно є населення – 71,7 %.

Таблиця 3.6.2 – Структура реалізації послуг із забезпечення стравами і напоями в Україні у 2019 р. (розрахункові дані)

Вид діяльності	Код за КВЕД	Обсяг реалізованих послуг			
		Всього	у тому числі:		
			населенню	підприємствам (установам)	іншим категоріям споживачів
Діяльність із забезпечення стравами та напоями – всього, млн грн	56	23 810,3	18 732,4	4 757,4	320,6
структура, %		100,0	78,7	20,0	1,3
У тому числі:					
– діяльність ресторанів, надання послуг мобільного харчування, млн грн	56,1	20 011,8	17 654,5	2 134,2	223,0
структура, %		100,0	88,2	10,7	1,1
– постачання готових страв, млн грн	56,2	3 298,1	718,8	2 512,2	67,1
структура, %		100,0	21,8	76,2	2,0
– обслуговування напоями, млн грн	56,3	500,4	359,0	110,9	30,5
структура, %		100,0	71,7	22,2	6,1

Розраховано на основі даних: [2].

Як вже зазначалося, аналіз структури закладів ресторанного господарства ускладнюється у зв'язку з існуванням різних класифікацій цих закладів і відсутністю чітких критеріїв кожної класифікаційної групи. Так, у науковій і навчальній літературі можна зустріти категорії закладів, які важко піддаються чіткому розмежуванню і, відповідно, нерідко тлумачаться на розсуд власників закладу. Це, наприклад: пивна зала, пивний бар, пивний ресторан; бар, кафе-бар, кафе (не ясно, куди відносити кафе-бар, якщо інша класифікація передбачатиме тільки дві з цих категорій – бар і кафе); закусочна, їдальня, кафе (враховуючи, що закусочними вважаються, зокрема вареничні, млинцеві, пиріжкові, чебуречні, шашличні, піцерії, які на вивісці нерідко мають назву «кафе»). Мережа сендвіч-барів «Містер Снек» більше нагадує мережу закусочних, хоча і називається мережею барів. Трапляються і змішування різних класифікаційних ознак, наприклад, виникнення категорій «мережеві підприємства» чи «фаст фуд» поряд з кафе і ресторанами.

Розглянемо широко розповсюджену в країнах світу сучасну класифікацію форматів закладів ресторанного господарства [11], яка є актуальною сьогодні і для України:

- street food (вуличний фаст-фуд) – продаж зі стаціонарного павільйону або пересувного автопричепу безпосередньо на людних вулицях міст, переважно зі спеціалізацією на монопродукті, який призначений для споживання на ходу (правило однієї руки – споживач повинен мати можливість утримувати їжу однією рукою);

- fast food – підприємства швидкого харчування, яке здебільшого відбувається у формі самообслуговування після попередньої оплати, страви готуються з напівфабрикатів високого ступеня готовності;

- fast casual (швидкий і демократичний) – проміжна ланка між фаст-фудом і демократичним рестораном з обмеженим спектром послуг, з меншою кількістю заморожених інгредієнтів і напівфабрикатів, ніж в ресторанах швидкого харчування, клієнт самостійно обирає закуски з числа виставлених,

вказує на гарячі страви, які йому видаються працівниками кухні, розраховується на касі. Подібним є формат free flow (вільний рух), який передбачає вільне переміщення гостей торговим залом із можливістю самостійного вибору страв, що готуються і формуються в їх присутності;

- quick service restaurant (ресторани швидкого обслуговування) – відрізняються обслуговуванням офіціантами за столиками, займають середнє положення між елітним рестораном і фаст-фудом;

- casual dining (демократичний обід) – ресторан з обслуговуванням через офіціанта, не орієнтований на пріоритет швидкого обслуговування, але з нижчими цінами, ніж в елітних ресторанах;

- fine dining (вишуканий обід) – ресторани преміум класу.

Ніша закладів преміум-класу є практично заповненою, тому, на думку експертів [10], суттєвого зростання у цьому сегменті не буде. Попри те, що закладів середнього цінового рівня кількісно більше і конкуренція у цій категорії є більш вираженою, саме таким закладам прогноуються вищі темпи зростання.

Загострення конкурентної боротьби між підприємствами примушує їх постійно удосконалювати процеси виробництва, маркетингу, реалізації продукції і обслуговування споживачів, впроваджувати науково-технічні інновації, нові форми організації виробництва і обслуговування, підвищувати якість роботи, продуктивність праці і внаслідок усього цього підвищувати свою конкурентоспроможність.

На відміну від підприємств багатьох галузей, предметом конкуренції для яких є або продукція або послуга, конкурентоспроможність суб'єкта ресторанного господарства у рівній мірі визначається якістю як продукції так і послуг. Якщо в окремих інших галузях послуги додаються до матеріальної складової пропозиції, то у ресторанному бізнесі ці дві складових є невід'ємними і разом впливають на вибір споживачів. Це розширює і ускладнює поле конкурентної боротьби і маркетингові технології підприємств ресторанного господарства.

Важливим чинником підвищення конкурентоспроможності підприємств ресторанного господарства є підвищення мотивованості і рівня кваліфікації персоналу. У роботі з персоналом важливим аспектом є зменшення плинності кадрів, яка в окремих випадках досягає 70 % за рік [4]. Для цього, у першу чергу, необхідним є належне матеріальне стимулювання персоналу, але також важливими є коректні взаємовідносини, заохочення підвищення кваліфікації і професійного зростання, врахування думок і пропозицій співробітників, залучення їх до бізнес-процесів (наприклад, розробки нових страв, впровадження технічних інновацій, проектів диверсифікації чи розширення бізнесу, маркетингових програм).

Одним з факторів конкурентоспроможності підприємств ресторанного господарства у сучасних постсоціалістичних країнах слід вважати їх розмір, адже з ним корелюють і фінансові потужності, і можливості у виборі місць розташування, і налагодження певних неформальних стосунків, і інноваційний та маркетинговий потенціал, і, відповідно, перспективи розвитку бізнесу. Саме бажання скористатися ефектом масштабу для підвищення конкурентоспроможності є одним з головних факторів створення мереж підприємств ресторанного господарства. Конкурентні переваги мережевого принципу полягають у централізації обліку, фінансової звітності, системи поставок, кадрових ресурсів, маркетингових і рекламних кампаній. Централізовані закупівлі збільшують їх обсяги і дають можливість отримувати додаткові знижки, спільна рекламна кампанія призводить до здешевлення кожного розміщеного рекламного повідомлення, простіше вирішується питання переведення персоналу з одного ресторану в інший, загальна база даних клієнтів дозволяє створювати спільні маркетингові програми лояльності, спрощується процес «розкручування» новостворених ресторанів за рахунок загальної популярності бренду.

Найбільш широко мережевий ресторанний бізнес представлений у великих містах. Усі ресторанні мережі можна розподілити на дві категорії. Перша – це жорстко стандартизовані

однотипні заклади переважно швидкого харчування і обслуговування – «Макдональдс», «Швидко», «Містер Снек», «Мак Смак», «Челентано», «Пузата хата», «Домашня кухня» та ін. Ці мережі поширюються шляхом тиражування таких самих підприємств, які вже позитивно зарекомендували себе на ринку. Вони уніфіковані, мають прописані стандарти стосовно концепції, бізнес-процесів, інтер'єру, штату працівників, меню, маркетингової і цінової політики, мають однакову сировинну базу. Друга категорія мережевих підприємств поєднує різнопланові заклади, які переважно належать різним власникам. Їх об'єднує тільки назва мережі і спільна рекламна кампанія. Це, наприклад, «Світова карта», «Парадиз», «Карт-Бланш», до 2019 року – «Козирна карта». Конкурентна перевага закладів, які належать до певної мережі полягає у тому, що кожний заклад мережі підсилює бренд загалом і, поширюючи обізнаність клієнтів про якість обслуговування у відповідній мережі, збільшує імовірність відвідування ними і інших підприємств цієї ж мережі. Клієнт завжди чітко знає, чого слід і чого не слід очікувати, наприклад, від підприємств «Макдональдс», уніфікація характеру обслуговування в яких цілком дозволяє транспонувати досвід відвідування такого ресторану в одній країні на будь-яку іншу країну світу.

Маркетинговий підхід до аналізу діяльності ресторанних мереж вимагає, перш за все, звернення до реальних потреб споживачів. Що стосується мереж ресторанів низької цінової категорії, то такі мережі безперечно потрібні для споживачів, це масово відвідувана категорія підприємств громадського харчування і дотримування в них стандартизованих процедур обслуговування і зрозумілого для повсякденного споживання асортименту блюд відповідає їх інтересам. Стосовно мереж ресторанів середньої і високої цінової категорії, то з точки зору потреб споживачів доцільність стандартизованих підходів, на наш погляд, викликає певні сумніви. Ці заклади у більшій мірі призначені не для того, щоб людина просто поїла, а для приємного проведення часу у товаристві, відзначення певних подій, важливих ділових зустрічей. Досить малою є

імовірність, що у такій ситуації людина обиратиме ресторан тому, що він належить до певної мережі, переважно мотивація буде іншою: місце розташування, популярність закладу, його імідж, певні специфічні особливості. Якщо клієнт має відповідні фінансові можливості, то йому буде цікаво відвідувати різні ресторани цієї категорії, а не саме ті, що належать до мережі. Дисконтна картка мережі навряд чи буде у даному випадку суттєвим стимулом, оскільки люди, які часто бувають в ресторанах, як правило, мають такі картки багатьох мереж і окремих ресторанів. Тому підвищення цінової категорії ресторану вимагає більш вишуканої, індивідуальної маркетингової стратегії.

Відбувається певна еволюція у ставленні споживачів до ресторанів різних цінових категорій. Повсюдне поширення мереж нівелює бажану клієнтом ексклюзивність обслуговування. Суттєво падає цінність клубних карток, оскільки клієнт вже відчуває себе не обраним, а лише одним з багатьох тисяч власників такої ж картки. Якщо раніше для того, щоб отримати клубну картку зі знижкою 10–20 відсотків потрібно було регулярно відвідувати заклади певної мережі, то тепер бажання рестораторів залучити до себе клієнта призвело до того, що в окремих мережах для отримання картки з 10 % знижкою достатньо просто залишити у мережі свої координати. Відповідно падіння престижності відвідування мережеских ресторанів призводить до того, що модним стає проголошення непричетності дорогого ресторану до будь-якої мережі, чим підкреслюється індивідуальність, ексклюзивність, вишуканість обслуговування в ньому. Так, у лютому 2019 р. розпалася популярна мережа «Козирна карта» внаслідок розбіжностей поглядів на ведення бізнесу між керуючою компанією і конкретними рестораторами, яким стало не вигідно сплачувати керуючій компанії суттєвий відсоток своїх прибутків, а також надавати 10–20 відсоткові знижки власникам дисконтних карт, кількість яких на руках у клієнтів перевищила мільйон [6].

Як і у багатьох інших сферах малого бізнесу одним з перспективних організаційних напрямів розвитку ресторанно-

го бізнесу і одночасно потужним фактором підвищення його конкурентоспроможності є застосування франчайзингу.

Суттєвим фінансовим чинником конкурентоспроможності підприємств ресторанного господарства є ставки орендної плати на приміщення, які в Україні досягають 50 % прибутку, в той час, як наприклад, за законодавством США орендна плата не повинна перевищувати 6 % прибутку підприємства-орендаря [1, с. 75].

Важливим маркетинговим фактором конкурентних переваг підприємств ресторанного бізнесу є їх позиціювання, наприклад, на національних кухнях, здоровому і низькокалорійному харчуванні, на приготуванні страв з фермерських продуктів, пропонуванні крафтових страв, приготуванні страв у присутності замовника.

Популярним напрямом у пошуку шляхів підвищення конкурентоспроможності підприємств ресторанного господарства є впровадження інновацій. Інновації у ресторанному бізнесі слід розуміти широко. Це не тільки впровадження, скажімо робототехніки, досягнень інформаційно-комп'ютерних технологій або використання голографічних зображень. Це і особливий дизайн ресторану, і нове обладнання, і нова технологія кулінарного виробництва, нові види сировини, продуктів при приготуванні страв, нові способи теплової обробки, нове устаткування, нові підходи до управління, організації діяльності, маркетингу, нові форми обслуговування.

Серед прикладів використання науково-технічних інновацій у діяльності закладів ресторанного господарства слід, перш за все, відзначити початок застосування в окремих закордонних ресторанах роботів: роботів-швейцарів, роботів-кухарів, роботів-офіціантів, використання яких підвищує продуктивність праці, але, перш за все, відіграє надзвичайну маркетингову і рекламну роль. Ще одним прикладом є застосування в ресторанному бізнесі ІТ-технологій для створення різноманітних візуальних ефектів за допомогою 3D-проекцій, зокрема мікро-вистав, які розігруються безпосередньо на столі перед клієнтом. Такі атракції приємно дивують відвідувачів,

провокують їх розповідати про побачене у колах своїх знайомих, чим, без сумніву, збільшують загальну кількість відвідувачів і конкурентоспроможність закладу, відіграють виразну маркетингову і рекламну роль.

Одним з інноваційних і маркетингових напрямів забезпечення конкурентних переваг підприємств ресторанного господарства є впровадження електронних меню [3], які створюють елемент цікавості для клієнтів і виконують низку додаткових корисних функцій. Основне призначення електронного меню полягає у тому, щоб дати можливість клієнту самостійно обрати склад свого замовлення і надіслати відповідну інформацію до кухні. При складанні замовлення клієнт має можливість побачити, як виглядають блюда, процес їх приготування, бачити їх ціну і одночасно вартість усього замовлення, за необхідності викликати офіціанта, замовляти додаткові послуги. Клієнт може сам визначати розмір страви, підбирати гарніри. Електронне меню дає можливість отримання додаткової інформації, наприклад, щодо складу і калорійності страв. Кардинально спрощується процес внесення змін у меню стосовно окремих пропонованих позицій і їх цін. Попри окремі додаткові витрати (закупівля планшетів, необхідність розробки і супроводу окремо оплачуваними фахівцями з інформаційних технологій) електронні меню дозволяють зменшити штат працівників. Крім того електронне меню забезпечує багатомовну підтримку, що особливо важливо при обслуговуванні іноземних туристів, надає доступ до Інтернету, соціальних мереж, інформації про рекламу закладу і відгуки відвідувачів, різноманітних додатків та інтерактивних ігор, електронної пошти і скайп-зв'язку. На електронному меню можна також заповнити анкету і висловити враження про якість блюд і процесу обслуговування. Постійні клієнти можуть організувати свій особистий профіль, переглянути інформацію про свої минулі замовлення. Електронні меню дають можливість оперативніше обслуговувати велику кількість споживачів, що особливо важливо, наприклад, в години «пік», безперешкодно обслуговувати туристів з будь-яких країн, зацікавити гостей і, таким

чином, підвищити рівень обслуговування клієнтів і популярність закладу.

Як свідчать фахівці, ресторани з незручним і невиразним меню недоотримують дохід у розмірі до однієї третини обороту [4], а головне, втрачають можливість зробити випадкового гостя постійним. Електронне меню повністю вирішує цю проблему, стає «фішкою» закладу, забезпечує поширення інформації серед потенційних клієнтів і в результаті збільшує їх кількість і, відповідно, підвищує конкурентоспроможність підприємства.

Популярним напрямом диверсифікації ресторанної діяльності і одночасно підвищення конкурентоспроможності підприємств ресторанного господарства є кейтеринг. Ємність ринку кейтерингу в Україні оцінюється в 72 млн грн [1, с. 76], зараз він освоєний лише на 3–5 %. Приблизно 70 % кейтерингових послуг припадає на сегмент корпоративних клієнтів, причому, в процесі еволюції цього ринку суттєво зростала частка вітчизняних компаній у порівнянні з іноземними, зараз на вітчизняні компанії припадає до 80 % усіх корпоративних замовлень [1, с. 76].

За даними маркетингових досліджень об'єм, наприклад, російського ринку кейтерингу мав щорічні темпи зростання 7–9 % і становив у 2019 р. 35 млрд рублів (приблизно 440 млн доларів США) [8]. Окремі ринкові тенденції дозволяють прогнозувати і подальше різке його зростання (так, одна з провідних кейтерингових компаній Cateru за рік збільшила доставку блюд в офіси на третину, доставку додому – на 20 %), потенційна місткість ринку кейтерингу на 2022 рік оцінюється у 500–600 млрд рублів (6–7,5 млрд доларів США). На цьому ринку у 2019 році працювало 720 кейтерингових компаній, 5 найбільших з них займали 65 % ринку, причому за прогнозами дрібні фірми будуть втрачати бізнес і процес концентрації ринку посилюватиметься [8], відповідно, конкурентоспроможність більших операторів зростатиме.

Конкурентоспроможність кейтерингового обслуговування суттєво залежить від рівня цін. Теоретично кейтерингове

обслуговування не повинно бути дорожчим від ресторанного, оскільки при виїзному обслуговуванні не включається у вартість та частина ресторанних послуг, яка пов'язана з використанням посадкових місць у ресторані, витрати на опалення, освітлення, прибирання, охорону ресторану тощо. Крім того, ресторану вигідно використовувати посадкові місця для обслуговування інших клієнтів одночасно з кейтеринговим обслуговуванням, це, зокрема, дозволяє збільшувати обсяги надання послуг у періоди підвищення попиту на них. Тут доречною буде аналогія з окремими кафе, які продукцію на винос пропонують дешевше, ніж, якщо споживати її у кафе. Проте реально ціни виїзного кейтерингового обслуговування на 20–25 % вище, ніж у стаціонарних ресторанах аналогічного рівня [1, с. 76].

Отже, перелічені організаційні, інноваційні і маркетингові напрями удосконалення діяльності ресторанних закладів сприяють підвищенню їх конкурентоспроможності і одночасно забезпечують загальний розвиток галузі ресторанного господарства.

Інформаційні джерела

1. Гіряк Л. І. Сучасний стан, перспективи та тенденції розвитку ресторанного господарства в Україні / Л. І. Гіряк, В. А. Глагола // Інфраструктура ринку. – 2018. – № 16. – С. 71–78.
2. Державна служба статистики України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua/> – Назва з екрана.
3. Лисенко А. Ю. Застосування сучасних інформаційних технологій – майбутнє ресторанного бізнесу / А. Ю. Лисенко, Т. П. Голікова // Молодий вчений. – 2018. – № 1(2). – С. 917–920.
4. Нагернюк Д. В. Основні чинники, що формують конкурентоспроможність підприємств ресторанного господарства [Електронний ресурс] / Д. В. Нагернюк // Ефективна економіка. – 2016 – № 9. – Режим доступу: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=5142>. – Назва з екрана.
5. Обозна А. О. Аналіз сучасного ринку ресторанних послуг та ефективність їх застосування на підприємстві / А. О. Обозна, Н. М. Шабельник, І. А. Федотов // Інвестиції: практика та досвід. – 2019. – № 13. – С. 17–23.
6. Припинила роботу мережа київських ресторанів «Козирна карта» [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://hmarochos.kiev.ua/>

3.6. Розвиток ресторанного господарства в Україні: організаційні, інноваційні і маркетингові чинники підвищення конкурентоспроможності підприємств

- 2019/02/13/pripinila-robotu-merezha-kiyivskih-restoraniv-kozirna-karta/ – Назва з екрана.
7. П'ятницька Г. Т. Структурні трансформації у розвитку ресторанного господарства України: аспекти спеціалізації / Г. Т. П'ятницька, В. С. Найдюк // Науковий вісник Херсонського державного університету. – 2017. – Вип. 26. – Ч. 1. – С. 163–167.
 8. Российский рынок кейтеринга: итоги 2018, прогноз до 2022 г. – Москва : NeoAnalytics, 2019. – 78 с.
 9. Статистичний щорічник України за 2018 рік / Державна служба статистики України. – Житомир : ТОВ «Бук-друк», 2019. – 482 с.
 10. Форматы предприятий общественного питания [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://znaytovar.ru/s/Formaty-predpriyatij-obshhestvenn.html>. – Назва з екрана.
 11. Celentano D. Three Basic Casual Restaurant Formats [Електронний ресурс] / D. Celentano. – Режим доступу: <https://www.thebalancesmb.com/types-of-restaurant-formats-1326193>. – Назва з екрана.

3.7. СУЧАСНІ ПІДХОДИ ДО МОТИВАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВ РЕСТОРАННОГО ГОСПОДАРСТВА, ЯКІ НАДАЮТЬ КЕЙТЕРИНГОВІ ПОСЛУГИ

Мотивація персоналу є рушійною силою в ефективному функціонуванні будь-якого підприємства. Підприємства ресторанного господарства відносяться до одного із швидкоокупних видів бізнесу з одного боку, а з іншого боку – мають короткий життєвий цикл. Втриматися на конкурентному ринку та продовжити життєвий цикл можливо завдяки зацікавленості персоналу в успішному функціонуванні підприємства та адресній мотиваційній політиці.

Кейтерингові підприємства відіграють важливу роль у забезпеченні харчуванням та організацією дозвілля як приватних осіб, так і колективів підприємств різних форм власності. Особливо вони стали затребувані на теренах України, після руйнування підприємств ресторанного господарства, які мали державну форму власності. Тому, що на багатьох підприємствах не було організовано харчування працівників. При перетворенні економіки на новий формат, виникла необхідність у розвитку саме такого типу підприємств.

Відомо, що головним чинником, який впливає на конкурентоспроможність підприємства є – персонал підприємства. Щоб персонал працював якісно, його необхідно мотивувати.

Мотивація – особливий стан людини, який спонукає до дії. Вона є стимулом для виконання будь-якої роботи або для вирішення поставлених завдань. За допомогою мотивації забезпечується зацікавленість виконавця в реалізації чогось. Поведінка людини визначається мотивами [7].

Дослідженнями в області мотивації персоналу присвячені праці відомих вчених: Д. Богині, В. Герчикова, В. Данюк, Г. Дмитренко, М. Дороніна, М. Карлін, Г. Кулікова, О. Кібано-ва, А. Колота, Т. Костишиної, Н. Лукьянченко та інших. У сфері ресторанного бізнесу питаннями мотивації праці займалися такі науковці, як: Я. Барибіна, О. Ольшанський, І. Поворознюк, О. Ткаченко та інші.

У працях перелічених науковців розглядалися питання мотивації праці, та мотивації праці на підприємствах ресто-

3.7. Сучасні підходи до мотивації персоналу підприємств ресторанного господарства, які надають кейтерингові послуги

ранного господарства. Але в дослідженнях, які проводилися в сфері мотивації ресторанного бізнесу, розглядалася мотивація, з позиції підприємства, але не враховувалася мотивація, виходячи з потреб персоналу. Не було розкрито питань, щодо мотивації персоналу підприємств ресторанного господарства за спеціальними замовленнями (catering).

В кейтеринзі, як і в іншому напрямку ресторанного господарства, персонал, відіграє головну роль. Цей вид послуг орієнтований на надання якісних послуг споживачеві, і не зможе бути конкурентоспроможним без споживачів. Неможливо уявити собі процвітання в сфері виїзного ресторанного обслуговування без наявності професійних кухарів, офіціантів, барменів і іншого персоналу. Саме людський фактор часто має вирішальне значення в такому бізнесі, як кейтеринг, визначаючи його можливості і ефективність в цілому.

При наданні кейтерингових послуг, персонал кейтерингових підприємств безпосередньо стикається зі споживачами. І якість обслуговування залежить від мотивованості працівників. Перед керівником постає важливим питання мотивування персоналу для ефективного функціонування підприємства.

Офіціантів, які обслуговують споживачів на підприємствах ресторанного господарства мотивують «чайовими». При кейтеринговому обслуговуванні, особливо за типом заходу банкет, не можливо мотивувати таким видом заохочення, а навантаження на працівника зростає. Звичайно це вплине на якість роботи, тому необхідно знайти інший альтернативний метод мотивації персоналу.

Особливо важко мотивувати працівників кейтерингових підприємств, які працюють на низькому та середньому ціновому сегменті. Такі підприємства, залучають до обслуговування фрілансерів, яких дуже важко мотивувати. Можливо використовувати стандартні методи до таких працівників, загрози занесення до «чорного списку». Створити єдину базу даних співробітників. Рекомендують створити систему преміальних, хто добре працюватиме, після обслуговування, отримає додаткову суму, свого роду «чаєві» [2].

Всіх працівників кейтерингового підприємства за оформленням трудових відносин можливо умовно поділити на дві групи:

- штатні співробітники підприємства – це співробітники, які включені до штату кейтерингового підприємства і отримують щомісячну умовно фіксовану заробітну плату. До цієї категорії відносяться керівник кейтерингу, бухгалтер, менеджер з продаж, адміністратор, старший кухар, бармен, сомельє, менеджер з технічного обслуговування і інші.;

- тимчасово залучений персонал – це співробітники, які не включені до штату підприємства, які залучаються для забезпечення обслуговування конкретного заходу на умовах відрядної оплати праці. До цієї категорії можуть відноситися кухарі, помічники кухаря, помічники бармена, офіціанти та інші.

Тобто, виділяють дві великі групи персоналу, які, на нашу думку дуже важко мотивувати. Адже одні працюють на постійній основі, а інші тимчасово. Для підприємства необхідно, щоб обидві групи персоналу забезпечували надання якісних послуг.

З врахуванням особливостей діяльності в сфері організації виїзного ресторанного обслуговування виділяють основні вимоги до персоналу для кейтерингу. Співробітники кейтерингового підприємства, штатні та позаштатні, які виконують навіть самі незначні функції, повинні працювати як чітко налагоджений, відпрацьований механізм. Адже саме вони є прямими посередниками між підприємством і успішною реалізацією замовленої події, значення якої може для споживача може бути дуже високим. Тому до персоналу повинні пред'являтися наступні вимоги:

- професіоналізм;
- висока здатність до роботи, можливість адаптуватися до незвичної робочої обстановки;
- уміння налагоджено працювати в групі і при цьому досягти максимальних результатів;
- уміння правильно і оперативно відреагувати у випадку непередбаченої ситуації;

3.7. Сучасні підходи до мотивації персоналу підприємств ресторанного господарства, які надають кейтерингові послуги

- комунікабельність, доброзичливість, уміння знаходити спільну мову з різними людьми;
- приємний зовнішній вигляд, акуратність, пунктуальність.

На нашу думку мотивувати персонал кейтерингових підприємств необхідно виходячи із виконуваних ним функцій. Тобто до кожного працівника, який задіяний в наданні кейтерингової послуги необхідно розробити пакет мотивацій. Кожен працівник, відповідно до займаної ним посади, офіціант, кухар чи банкетний менеджер має перш за все специфіку своєї роботи. Мотиви для кожної посадової одиниці будуть різними.

При організації і проведенні кожного виїзного заходу із персоналу підприємства формується робоча група, в яку входять:

- менеджер з продаж (адміністратор);
- банкетний менеджер;
- старший повар;
- технічний менеджер;
- старший офіціант [5].

В табл. 3.7.1 зображено функції працівників кейтерингового підприємства.

Таблиця 3.7.1 – Функції працівників кейтерингового підприємства в залежності від їх посад

Назва посади	Функції
Менеджер з продаж	Відповідає за процес залучення клієнтів, розробляє стандартні пакети пропозицій послуг, шукає замовників, заключає угоди на послуги
Банкетний менеджер	Відповідає за увесь процес в цілому, керує роботою обслуговуючого персоналу, взаємодіє з представником замовника з усіх питань, стосовно процесу обслуговування, регламенту подачі страв і інше. Виїздить на місце заходу
Старший повар	Керує роботою кухарів і відповідає за сервірування страв згідно регламенту обслуговування. Виїздить на місце проведення заходу
Технічний менеджер	Організовує завантажувально-розвантажувальні роботи на етапі заїзду і виїзду, несе відповідальність за все використовуване обладнання
Старший офіціант	Виїздить на місце заходу, керує роботою офіціантів, які обслуговують захід

Тобто, як бачимо з табл. 3.7.1, кожний працівник виконує функції, які відрізняються одна від одної, та мають свою специфіку. Тому для розробки мотиваційних пакетів, необхідно підібрати мотиви, які б відповідали для працівників вибраних категорій.

Удосконалення системи стимулювання персоналу підприємств поєднується із розробкою оптимальної системи мотивації працівників, яка має індивідуальний характер для кожного підприємства в силу галузевої специфіки та специфіки функціонування окремого підприємства.

Специфіка структур мотиваційних систем підприємств різних галузей визначається наступними чинниками:

- характером виробничого (технологічного і трудового) процесу, який обумовлює вимоги до персоналу галузі. Різновид робіт і функціональних обов'язків визначають психофізіологічні характеристики працівників (включаючи тип мотивації), здатних виконувати дану роботу;

- існуючими ринковими умовами. Можливості підприємства у використанні різних методів і систем мотивації різні і залежить від попиту і пропозиції на продукцію і послуги, що виготовляються та надаються.

- створеною практикою формування систем мотивації на підприємствах галузі [4].

У процесі праці працівники ресторанів за спеціальними замовленнями (catering) беруть участь в процесах виробництва, реалізації продукції й організації споживання продуктів харчування. Основна частина працівників (кухарі, кондитери, пекарі та ін. – працівники виробництва), що зайняті безпосередньо переробкою або доробкою продуктів, створюють нову вартість і споживчу вартість у вигляді страв і кулінарних виробів. Результатом праці працівників підприємств ресторанного господарства, пов'язаних із процесом реалізації й організації споживання готової кулінарної продукції й покупок товарів, є не створення нових матеріальних благ, а послуги з реалізації й організації споживання вже створених матеріальних цінностей, а також послуги з організації відпочинку й дозвілля відвідувачів. Тобто на підприємствах

3.7. Сучасні підходи до мотивації персоналу підприємств ресторанного господарства, які надають кейтерингові послуги

ресторанного господарства відбувається органічне поєднання продуктивної й непродуктивної праці.

Підприємствам цього типу притаманний значний обсяг трудових операцій, що безпосередньо пов'язані з обслуговуванням споживачів і потребують прямого контакту з ними, які важко піддаються механізації й автоматизації, що обумовлює високу частку витрат живої праці.

Кількість праці в процесі виробництва визначається особливостями організації роботи кожного підприємства. Так, на підприємствах, які працюють з напівфабрикатами, витрати праці на одиницю продукції є значно нижчими, ніж на підприємствах, які працюють на сировині. Співвідношення кількості різних видів праці залежить від форм обслуговування споживачів і типу підприємства (наприклад, при самообслуговуванні для реалізації й організації споживання готової продукції потрібно менше праці, ніж при обслуговуванні офіціантами) [1].

Для підприємств ресторанного господарства характерні різні види мотивацій, вони можуть бути, як матеріальної так і не матеріальної форми. Розглянемо основні види мотивацій, які найчастіше застосовують на підприємствах ресторанного господарства.

На підприємствах ресторанного господарства США основними методами стимулювання праці є:

- підвищення заробітної плати працівникам в залежності від їх кваліфікаційного рівня;
- винагороди за якісно виконану роботу;
- надбавки за дотримання трудової дисципліни;
- створення для робітників компанії «центрів здоров'я», з відповідним устаткуванням;
- наданням фінансової допомоги особам, які мають дітей інвалідів;
- наданням працівникам лікарняних послуг;
- премії менеджерам підприємств, за умови, що їх працею задоволені підрядні співробітники та інше [6].

Нами пропонується матеріальна мотивація працівників підприємств ресторанного господарства (табл. 3.7.2).

Таблиця 3.7.2 – Матеріальна мотивація працівників підприємств ресторанного господарства

Вид мотивації	Характеристика мотивації	Переваги	Недоліки
Просте заохочення	При простому заохоченні вводиться грошова винагорода за кожную продану позицію чи отриману гривну: бонус в 5 гривень за кожний проданий десерт, бонус в 30 гривень за кожную додаткову пляшку вина	Тісний взаємозв'язок між певними діями і розміром винагороди. Більше продав – більше заробив	Персонал може застосовувати техніку тиску, щоб продати першими бонусні позиції і як можна більше. Не можливість завчасно розрахувати прибуток і витрати на бонуси
Винагорода за досягнення певної мети	Персонал отримує певну задачу, яка виражається в грошовому еквіваленті. Наприклад, продати більше 10-ти фірмових десертів, отримаєш винагороду 200 гривень	Чітко поставлена задача і завчасно відомий бонусний бюджет програми	Коли мета досягнута, добре працювати персоналу не має сенсу
Колективні змагання	Колектив ділиться на групи і оцінюється груповий результат. Наприклад, зміна, яка продасть більше всього десертів, поділить бонус в 600 гривень чи робітники кухні поділять бонус в 1 600 гривень, виконавши показники по фудкосту за тиждень чи місяць	Можливість прорахувати завідома її максимальну вартість. Пробуджує дух змагання, який інколи більше мотивує ніж грошовий приз	Робітники з низькою працездатністю чи мотивацією та кваліфікацією можуть знизити показники всієї групи. І тоді працівники з високою кваліфікацією будуть незадоволені і відмовляться працювати

3.7. Сучасні підходи до мотивації персоналу підприємств ресторанного господарства, які надають кейтерингові послуги

Продовж. табл. 3.7.2

Вид мотивації	Характеристика мотивації	Переваги	Недоліки
Встановлені рівні продуктивності	Робітники отримують грошову винагороду при досягненні чітко поставленої мети. Наприклад, учасники отримують бонуси за перші 10 проданих пляшок вина в розмірі 800 гривень; за продаж наступних 10 пляшок – 1 600 гривень; за 30 пляшок – 3 000 гривень	Можна значно підвищити продажі і зекономити на бонусах	Персонал може розчаруватися, якщо не дотягне до наступної планки, хоча б 1 пляшки
Нерегулярні бонуси	В даній системі заохочення бонуси виплачуються не регулярно за продуктивністю за показниками однієї із змін, дня чи тижня	Можливо оживити деякі довготривалі програми і зробити мотиваційну систему більш привабливою	Нерегулярні бонуси потягнуть за собою додаткові витрати і потрібні будуть додаткові організаційні зусилля
Винагороди за підсумками результативності	Нові завдання формуються на основі попередніх показників. Для ресторанного бізнесу цей метод не зовсім підходить, так як індустрія розваг дуже мінлива, а він передбачає довготермінові перспективи	Бонуси прийдеться виплачувати, тільки якщо були додаткові продажі. Розмір винагороди не залежить від випадку і завчасно зрозумілі принципи його формування	Мінуси проявляться за умови погано сформульованої мети. Якщо мета легка в досягненні, то і продуктивність вона не збільшить

Джерело: сформовано автором на основі [3].

Важливими і суттєвими є способи матеріального та нематеріального стимулювання на підприємствах ресторанного господарства з урахуванням категорій персоналу (табл. 3.7.3).

Таблиця 3.7.3 – Способи матеріального та нематеріального стимулювання на підприємствах ресторанного господарства з урахуванням категорій персоналу

Категорія працівників	Посада	Запропонований метод мотивації
Технічні виконавці	Допоміжний персонал: прибиральниці, мийники посуду, допоміжні працівники кухні	Належна організація праці, повага, правильна тактика спілкування. Ставлення до працівників як до необхідного елементу технологічного процесу
	Торговельно-обслуговуючий персонал: бармени, офіціанти	Відсоток від загальної суми чеків, яка перевищує встановлений обсяг товарообороту. Бонуси за результатами атестації. Бонус за продаж ексклюзивних страв та напоїв
Керівники	Керівники вищого рівня управління: директор ресторану, керуючий рестораном. Керівники середнього рівня управління: адміністратори торговельного залу	Мотивація утримання: залучення до участі в капіталі. Можливість делегування повноважень перспективним працівникам. Можливість самостійного ухвалення рішень. Додаткові встановлені вихідні після великих заходів з обслуговування
Фахівці	Завідувач виробництва	Відрядження на спеціалізовані виставки

Джерело: сформовано автором на основі [3].

Забезпечення ефективної мотивації праці має ґрунтуватися на виявленні, оцінці незадоволених потреб, формуванні заходів, спрямованих на їх задоволення, прогнозуванні адекватних дій, необхідних для максимально можливого та доцільного, тобто оптимального, за даних умов задоволення потреб. Завдання вибору оптимального забезпечення ефективної мотивації праці будемо розглядати як завдання визначення

3.7. Сучасні підходи до мотивації персоналу підприємств ресторанного господарства, які надають кейтерингові послуги

взаємної відповідності пріоритетів двох множин: чотирьохмірної множини мотиваційного профілю працівника та багатомірної множини мотиваційного профілю підприємства.

Для кожної з пар значень «пріоритет зацікавленості (мотивованості) – ефективна мотиваційна пропозиція підприємства (мотиватор)» визначимо значення критерію відповідності.

Вибираємо простий критерій: якщо мотиватор (мотиваційна пропозиція підприємства) повністю або частково покриває потреби пріоритету зацікавленості (мотивованості) працівника, будемо вважати критерій виконаним, інакше невиконаним. Відповідно присвоїмо критеріям значення 1 або 0 [4].

Для розробки оптимального мотиваційного пакету для працівників ресторанів за спеціальними замовленнями (catering) необхідно перш за все поділити всіх працівників, які задіяні в організації кейтерингових послуг за функціональними групами. Тому, що кожна функціональна група відрізняється специфікою виконуваної роботи, рівнем оплати праці, кваліфікацією та відповідно матиме різні пріоритети зацікавленості (мотивованості). А підприємство, в свою чергу зможе надати таким працівникам різні пропозиції (мотиватори).

В організації та реалізації кейтерингових послуг задіяні наступні групи працівників: менеджер з продаж, банкетний менеджер, кухар, технічний менеджер, офіціант.

Визначимо, які пріоритети матеріальної зацікавленості важливі для працівників ресторанів за спеціальними замовленнями (catering), та які мотиватори матеріального характеру можуть запропонувати підприємства цієї сфери діяльності (табл. 3.7.4, 3.7.5).

Таблиця 3.7.4 – Пріоритети матеріальної зацікавленості (мотивованості) працівника в залежності від виконуваних ним функцій

Менеджер з продаж	Додатковий дохід на підприємстві	X_1
	Залучення до участі у капіталі	X_2
	Справедлива винагорода за трудовий вклад	X_3
	Додатковий дохід на підприємстві	X_4

Продовж. табл. 3.7.4

Кухар	Справедлива винагорода за трудовий вклад	X ₅
	Заробітна плата в залежності від кваліфікаційного рівня	X ₆
Технічний менеджер	Стабільність виплати заробітної плати	X ₇
	Рівень заробітної плати	X ₈
Офіціант	Стабільність виплати заробітної плати	X ₉
	Заробітна плата в залежності від кваліфікаційного рівня	X ₁₀

Таблиця 3.7.5 – Мотиваційні пропозиції підприємства матеріального характеру

Підвищення заробітної плати в залежності від кваліфікаційного рівня	Y ₁
Надбавки за дотримання трудової дисципліни	Y ₂
Винагорода за якісно виконану роботу	Y ₃
Премії менеджерам підприємства, за умови, що їх працюю задоволені відрядні співробітники	Y ₄
Ріст заробітної плати в залежності від продуктивності праці робітника	Y ₅
Надбавки за стаж роботи	Y ₆
Гарантована стабільна базова частина заробітної плати	Y ₇
Доплати за наставництво	Y ₈
Премія самому швидкому офіціанту	Y ₉
Премія кухарю, який придумав нову страву, яка впишеться в концепцію заходу і знизить собівартість	Y ₁₀
Винагорода за досягнення певної мети	Y ₁₁

На підставі виявлених матеріальних пріоритетів та мотиваторів побудуємо матрицю відповідності (табл. 3.7.6).

Таблиця 3.7.6 – Матриця відповідності мотиваційних пропозицій підприємства пріоритетам матеріальної зацікавленості (мотивованості) працівників

	X ₁	X ₂	X ₃	X ₄	X ₅	X ₆	X ₇	X ₈	X ₉	X ₁₀
Y ₁	0	0	0	0	1	1	0	0	1	1
Y ₂	0	0	0	0	0	0	1	1	1	0

3.7. Сучасні підходи до мотивації персоналу підприємств ресторанного господарства, які надають кейтерингові послуги

Продовж. табл. 3.7.6

	X ₁	X ₂	X ₃	X ₄	X ₅	X ₆	X ₇	X ₈	X ₉	X ₁₀
Y ₃	1	0	1	1	0	0	1	1	1	0
Y ₄	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0
Y ₅	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Y ₆	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1
Y ₇	0	0	0	0	1	1	1	1	1	1
Y ₈	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0
Y ₉	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1
Y ₁₀	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0
Y ₁₁	1	0	1	1	0	0	0	0	0	0

Як видно з першого рядку табл. 3.7.6 підвищення заробітної плати в залежності від кваліфікаційного рівня задовольняє позиції X₅, X₆, X₉, X₁₀: справедливу винагороду за трудовий вклад, заробітну плату в залежності від кваліфікаційного рівня, для таких працівників, як кухар та офіціант. Позиції від X₁–X₄, та позиції X₇, X₈ дана мотиваційна пропозиція не покриває. Надбавки за дотримання трудової дисципліни (Y₂) покриває позиції X₇–X₉ для таких працівників як технічний менеджер та офіціант. Винагороди за якісно виконану роботу, мотиватор – Y₃, покриває такі матеріальні зацікавленості: додатковий дохід на підприємстві, премії менеджерам, стабільну заробітну плату, доплати за наставництво та премії. Мотиватор – премії менеджерам задовольняє потреби для банкетного менеджера. Надбавки за стаж роботи задовольняють такі позиції, як X₅, X₁₀. Гарантована стабільна заробітна плата покриває потреби у виплатах базової заробітної плати та зарплати в залежності від кваліфікаційного рівня для кухаря, технічного менеджера та офіціанта. Премія самому швидкому офіціанту покриває всі позиції матеріальних потреб для офіціанта. Винагорода за досягнення певної мети покриває потреби менеджерів.

На підставі побудованої матриці, виділяємо ефективні мотиваційні пропозиції для кожної групи працівників, які поділені за функціональними обов'язками (табл. 3.7.7).

Таблиця 3.7.7 – Ефективна матеріальна складова мотиваційних пропозицій підприємства для працівників поділених за функціональними обов’язками

Менеджер з продаж	Винагороди за якісно виконану роботу
	Винагорода за досягнення певної мети
Банкетний менеджер	Премії менеджерам підприємства, за умови, що їх працею задоволені відрядні співробітники
	Винагороди за якісно виконану роботу
	Винагорода за досягнення певної мети
Кухар	Підвищення заробітної плати в залежності від кваліфікаційного рівня
	Надбавки за стаж роботи
	Гарантована стабільна базова частина заробітної плати
	Доплати за наставництво
	Премія кухарю, який придумав нову страву, яка впишеться в концепцію заходу і знизить собівартість
Технічний менеджер	Надбавки за дотримання трудової дисципліни
	Винагороди за якісно виконану роботу
	Гарантована стабільна базова частина заробітної плати
Офіціант	Підвищення заробітної плати в залежності від кваліфікаційного рівня
	Надбавки за дотримання трудової дисципліни
	Винагороди за якісно виконану роботу
	Надбавки за стаж роботи
	Премія самому швидкому офіціанту
	Гарантована стабільна базова частина заробітної плати

Враховуючи всю специфіку надання кейтерингових послуг, а також специфіку виконання функціональних обов’язків працівниками кейтерингових підприємств, було запропоновано ефективну матеріальну складову мотиваційних пропозицій підприємства для працівників, поділених за функціональними обов’язками. Застосування матеріальної складової мотиваційних пропозицій дозволить ефективно управляти підприємством в цілому та окремими структурними підрозділами зокрема, що забезпечить функціонування підприємства на конкурентному ринку та надавати якісні послуги, на які буде зростати попит.

3.7. Сучасні підходи до мотивації персоналу підприємств ресторанного господарства, які надають кейтерингові послуги

Інформаційні джерела

1. Власова Н. О., Краснокутська Н. С., Круглова О. А., Мілаш І. В. Економіка ресторанного господарства: навчальний посібник. Х.: Світ книг. 2017. С. 203–204.
2. Сундукова К. Сотрудников нужно основательно и вкусно накормить. Кейтеринг глазами клиентов [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.cateringconsulting.ru/publications/kseniya-sundukova-sotrudnikov-nuzhno-osnovatelno-i-vkusno-nakormit>. – Назва з екрана.
3. Ткаченко О. П., Ольшанський О. В. Мотивація персоналу підприємств ресторанного господарства в умовах кризи. Економічна стратегія і перспективи розвитку сфери торгівлі та послуг. 2009. Вип. 2. С. 512–518. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://tourlib.net/statti_ukr/tkachenko9.htm. – Назва з екрана.
4. Тужилкіна О. В. Оптимізаційне забезпечення ефективної мотивації праці в контексті підвищення якості трудового життя. Соціально-трудові відносини: теорія та практика. 2014. № 1. С. 266–271.
5. Участие штатного персонала в процессе кейтерингового обслуживания [Електронний ресурс]. – Режим доступу: https://studref.com/365618/turizm/personal_keyteringovoy_kompanii. – Назва з екрана.
6. Шаповалова І. В., Дзюнич А. Ю. Мотивація персоналу на підприємстві ресторанного господарства в умовах кризи [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://tourlib.net/statti_ukr/shapovalova.htm. – Назва з екрана.
7. Що таке мотивація і як її підвищити? [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://biznesua.com.ua/shho-take-motivatsiya-i-yak-yiyi-pidvishhiti/> – Назва з екрана.

3.8. СОЦІАЛЬНИЙ КАПІТАЛ ЯК СКЛАДОВА ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ПІДПРИЄМСТВ СФЕРИ ТУРИЗМУ

Важливим пріоритетом діяльності будь-якого підприємства є забезпечення його конкурентоспроможності, для чого потрібно мати певний запас різних ресурсів та ефективно їх використовувати. На жаль, як свідчить практика, забезпечення конкурентоспроможності підприємства у більшості випадків розглядається через призму економічних і фінансових результатів. Однак, на сучасному етапі соціалізації економіки пріоритетне місце має займати використання людських ресурсів, а саме людського, соціального та клієнтського капіталу підприємства. Соціальний капітал, сфокусований на розвитку людських ресурсів, є важливим джерелом зростання економічної ефективності підприємства та його конкурентоспроможності на ринку. Відтак, актуальним є питання розгляду концептуального змісту соціального капіталу підприємств сфери туризму та його значення у забезпеченні їх конкурентоспроможності.

У 1916 р. одним з перших термін «соціальний капітал» в роботі «Сільська школа – центр общини» застосував Л. Ханіфан, щодо доброзичливості, спілкування, взаємної симпатії, та соціального спілкування серед групи людей та родин [1]. Однак, розвитку дана дефініція набула лише в 80-х. рр. XX ст. коли в роботі «Форми капіталу» П. Бурд'є використав поняття «капітал соціальний» для позначення соціальних зв'язків, які можуть виступати ресурсом отримання вигод; досліджував його як сукупність потенційних і наявних ресурсів, які пов'язані з міцними мережами та інституційними відносинами взаємного визнання [2]. Р. Патнем обґрунтовуючи концепцію «соціального капіталу» в роботі «Щоб демократія спрацювала. Громадянські традиції в сучасній Італії» зробив спробу пояснити різницю між регіонами Італії через різну ступінь соціального капіталу та визначив його основні складові елементи: моральні принципи і норми, соціальні цінності та мережу соціальної інфраструктури [3]. Концептуальне опрацюванням категорії знайшло своє відображення в роботі Дж. Коул-

мана «Капітал соціальний і людській», який займаючись соціологічним аналізом освіти і колективної дії, запропонував своє розуміння соціального капіталу на емпіричній традиції в американській соціології і теорії людського капіталу [4]. Ф. Фукуяма в роботі «Довіра: соціальні чесноти і шлях до процвітання» розвиває попередню концепцію і пропонує розглядати соціальний капітал як фактор ефективності економічної діяльності на рівні громад, окремих етнічних і соціальних груп, ототожнює його з нормами, очікуваннями та з довірою [5].

У наукових дослідженнях існує широкий спектр різноманітних підходів учених щодо розуміння феномену «соціального капіталу»: етнологічний (соціально-антропологічний) – розглядається зв'язок форм соціального життя і культурного досвіду людини з урахуванням його біологічної природи, як основи соціального капіталу; соціологічний – ґрунтується на нормах, мережах та праві, які являють собою порядок суспільних відносин в діях і поведінці людей за сприяння яких вони можуть отримати користь; політологічний – заснований на об'єктивній потребі в підвищенні керованості суспільства, коли значна увага в соціальному капіталі приділяється ролі інститутів, норм у формуванні людської поведінки; економіко-інституційний – дослідження даного феномену, як економічної категорії, доповнюється аналізом інститутів та враховуються неекономічні чинники його накопичення та використання. Дана категорія розглядається як результат і ресурси соціальних відносин, що характеризують задоволення потреб інтересів і максимізують індивідуальну користь.

Одним з ключових рейтингових показників міжнародної конкурентоспроможності в сфері міжнародного туризму є Індекс конкурентоспроможності у сфері подорожей та туризму (Travel and Tourism Competitiveness Index), який складається Всесвітнім економічним форумом кожні два роки і охоплює 140 країн. Україна за даним індексом 2017 р. отримала оцінку в 3,5 бали з семи можливих і опинилась на 88 місці (у 2009 р. за даним рейтингом Україна посідала 77 місце). Внесок туристичної індустрії України експертами оцінюється у 1,3 млн дол.

США або 1,4 % ВВП, в українській сфері туризму зайнято 214,4 тис. осіб або 1,2 % від загального числа зайнятих. Показники, що стосуються оцінки ролі людини у сфері туризму, згруповані у субіндексах: «Сприятливість середовища» (людські ресурси та ринок праці) – 78 (41) місце та «Природні та культурні ресурси» – 88 місце [6].

Оскільки з кожним роком все жорсткішою стає конкуренція на туристичному ринку першочерговим завданням для вітчизняних підприємств сфери туризму є зміцнення їх конкурентних позицій на ринку. Досягти конкурентних переваг туристичні підприємства зможуть лише завдяки забезпеченню ефективного використання ресурсного потенціалу, а саме використання людських ресурсів (людського капіталу) підприємств, адже людський капітал визначає можливість ефективного використання факторів виробництва, впливаючи на їх конкурентоспроможність і ціну. Однак, як свідчить практика, підприємства ще недостатньо уваги приділяють питанням формування та використання людського ресурсу (людського капіталу), а отже не усвідомлюють його значущості для економічного розвитку підприємства та його конкурентоспроможності на ринку. Відповідно постійне забезпечення конкурентоспроможності підприємства потребує не лише значного запасу ресурсів, їх оновлення, але й ефективного використання. При цьому не слід визначати важливість для підприємства якогось окремо взятого ресурсу, адже за різних обставин їх використання не завжди може бути ефективним, а ефект часто виникає через певний проміжок часу.

Формування людського капіталу туристичних підприємств здійснюється шляхом інвестицій в людину за такими напрямками: інвестиції в особистий людський капітал (в професійне здоров'я, спеціальну освіту, професійні знання, навички тощо); інвестиції в відчужуваний людський капітал (в раціоналізаторську діяльність, патенти, програмне забезпечення, технології, ноу-хау, формування баз даних тощо); інвестиції в колективний людський капітал (в розвиток соціальної взаємодії колективу, корпоративну культуру, психологічний клімат в колективі тощо). Людський капітал туристичного підприємства

емства формується на рівні окремого співробітника і підприємства у цілому. Так, на рівні співробітника він включає знання, особистісні якості, здібності, професійні навички, таланти, а на корпоративному рівні – інфраструктуру, відносини в колективі, уміння працювати в команді тощо.

Абсолютним проявом корпоративного соціального капіталу організацій, а особливо тих, які працюють у сфері надання туристичних, готельних та ресторанних послуг, на думку О. А. Грішнкової та М. М. Бойко є імідж, який формується залежно від того, як відчуває себе на роботі персонал. Також, як зазначають дослідниці в діяльності організації проявляється два рівні соціального капіталу – індивідуальний та корпоративний. Зв'язок між ними реалізується в позитивному напрямку, якщо є відкритість індивідуального капіталу та його спрямованість на інтеграцію, а не капсулювання. Корпоративний капітал, у свою чергу, забезпечує загальний соціокультурний контекст соціально-трудових відносин і діяльності в цілому. За таких умов відбувається взаємодія та взаємозбагачення соціального капіталу на обох рівнях. Зростання позитивного соціального капіталу організації формує позитивні риси соціально-трудових відносин – довіру, співпрацю, командну роботу, взаєморозуміння, порозуміння при вирішенні конфліктних та нестандартних ситуацій, взаємну відповідальність. Соціальний капітал формується і нагромаджується виключно у процесі активного використання, він здатний інтенсифікувати прояви інших форм капіталу [7, с. 213, 217].

На відміну від людського, соціальний капітал не є атрибутом окремої людини. Його основу формують мережі соціальних зв'язків. Водночас соціальний капітал, так само як економічний і людський капітал, має основу властивість – здатність приносити нову, додану вартість. Якщо людський капітал використовується в особистих цілях, то соціальний капітал формується соціальними відносинами, але менш відчутний, оскільки існує тільки у взаємовідносинах індивідів [8]. О. В. Степанова вважає, що соціальний капітал підприємства – це цінність, яка створюється підприємством через соціальні відносини як всередині підприємства, так і ззовні [9].

А. Л. Баланда та В. І. Надрага до соціального капіталу різного рівня та виду відносять: цінності, переконання, поведінку, соціальні норми певної соціогрупи, горизонтальні організації та мережі з колегіальним і відкритим процесом прийняття рішень, звітністю керівників і практикою їх взаємної відповідальності; а також виокремлюють два типи соціального капіталу: норми, правила поведінки загальноустановчі та локальні групові норми і правила у виді персоніфікованої довіри та особистих зв'язків суб'єкта господарювання [10].

Структурно соціальний капітал є сукупністю різних знань, умінь, навичок, культурних, національних, духовних і ментальних традицій, ідеологічних доктрин, а також мотивацій конкретних людей і життєвого досвіду, що сприймаються суспільством як соціально значущі та цінні. Довіра тут є головним елементом, який забезпечує цілісність усіх перерахованих складових структури соціального капіталу. Таким чином, сутність соціального капіталу визначається мірою взаємної довіри людей у суспільстві [11]. М. В. Рябінчук структурні елементи соціального капіталу визначає як мережі, а змістові – як соціальні норми, цінності та довіра [12]. О. В. Степанова до компонентів соціального капіталу відносить фірмовий знак, позитивну репутацію, майбутні ринкові умови [9]. Однак дуже часто найцінніші знання й уміння виражені не в явній формі (документах, керівництві, базах даних), а виявляються в соціальному досвіді осіб і ноу-хау окремих членів суспільства. Переважна більшість науковців вважає, що основними складовими елементами соціального капіталу є сукупність норм, правил поведінки, довіри, мережа зв'язків [13].

На думку І. Ю. Кочуми, соціальний капітал організації підвищує ефективність її діяльності шляхом мобілізації внутрішніх та зовнішніх ресурсів організації, роблячи їх доступними завдяки діловим та особистісним мережам окремих членів колективу. Без соціального капіталу, налагоджених зв'язків компанії з ближнім і дальнім середовищем ці ресурси залишилися б незадіяні або задіяні не повністю [14]. Нами соціальний капітал розглядається як економічний різновид капіталу, який накопичується та формується соціогрупою через зв'язки,

3.8. Соціальний капітал як складова забезпечення конкурентоспроможності підприємств сфери туризму

співпрацю з метою досягнення певної економічної мети. Він здатен упорядковувати економічні стосунки, формуючи певний простір як на ринку, так і в межах самого підприємства.

Соціальний капітал має свої особливості, а саме:

- він має особливу природу, інші закони і закономірності розвитку;
- має властивість зростати від того, наскільки його витрачають, а отримані надбання перебувають у власності всього суспільства чи окремо взятого суб'єкта господарювання;
- соціальний капітал може використати не лише той, хто напрацьовує його за рахунок власного часу, енергії, здібностей і талантів, а також будь-який інший індивід, який активно включився у процес його виробництва.

Соціальний капітал накопичується людиною у спільній творчій діяльності з іншими людьми все своє життя, передає його іншим людям у різних формах: у вигляді мудрості життя, матеріалізованих результатів праці, що слугують прикладом для здійснення соціально значущих вчинків [15].

Формування та накопичення соціального капіталу у різних галузях економіки має свої особливості, які визначаються специфікою діяльності суб'єктів господарювання. Так, як вважає М. М. Бойко, соціальний капітал підприємств сфери послуг проявляється як основа взаємодії персоналу із зовнішнім середовищем, зокрема клієнтами [16]. Зокрема, у сфері туризму діяльність підприємств орієнтується на задоволення потреб споживачів, а також управління інтересами клієнтів, формуванням потреби на певні види туризму при розробці нових турпродуктів. Саме тому виникає потреба у тісній співпраці з потенційними клієнтами, наданні широкого спектру послуг консультування та інформування, самопрезентації турфірм. Відповідно до сказаного та зважаючи на специфіку діяльності суб'єктів туристичного бізнесу, В. Л. Смагін і О. Г. Яворська [17] за необхідне вважають розглядати окрему ресурсну складову підприємств: клієнтський, людський та соціальний капітали.

У галузі туризму взаємозв'язок цих капіталів обумовлюється тим, що окрім довіри до виробника туристичного пакету

послуг, заснованої на репутації фірми, її бренду, виокремлюється роль менеджера по роботі з клієнтами як способу надання послуги, підтвердження високого рівня обслуговування саме у даній туристичній фірмі. Тому у виробничому процесі підприємств сфери туризму існує певна спорідненість між цими видами капіталів.

З огляду сказаного можна зробити висновок, що основна увага у формуванні конкурентних переваг туристичних підприємств має бути зосереджена на якості їх людського, клієнтського і соціального капіталу, а також на ефективності їх використання. Однак не завжди накопичений капітал дає змогу отримати кращі економічні результати розвитку підприємства та зміцнити конкурентні позиції на ринку. Щоб досягти бажаного результату необхідне застосування спеціальних управлінських технологій і механізмів.

Так, з метою приймання обґрунтованих рішень щодо підвищення ефективності діяльності туристичних підприємств необхідно чітко уявити функції через які проявляється сутність соціального капіталу. Найбільш повний перелік з дев'яти функцій, які є загальновизнаними та часто виділяються, навів у своїй роботі М. М. Хайкін, а саме: соціалізації, інформаційна, інституційна, економічна, обліку та контролю, суспільно-політична, синергетична, інтелектуалізації та інноваційного розвитку, відтворення людського капіталу [15]. Нижче нами окреслені основні функції соціального капіталу та форми його прояву у сфері туризму [13]:

- соціалізації – розкриття здібностей і реалізації потреби в самовираженні і визнання; засвоєння і відтворення соціальних ролей і культурних норм; полегшення адаптації в середині групи;

- інформаційна – формування нового рівня світогляду та світосприйняття; засвоєння та порівняння досвіду і цінностей інших націй; запобігання зовнішнім впливам та збереження специфіки національної культури й мови;

- інтелектуалізації та інноваційного розвитку – породження і трансляції інновацій в життя суспільства; інструмент трансформації інститутів;

3.8. Соціальний капітал як складова забезпечення конкурентоспроможності підприємств сфери туризму

– суспільно-політична – зміцнення суспільної безпеки; зниження соціальної напруженості і встановлення відносини довіри; розвиток громадянської самодіяльності і політичної активності;

– інституційна – зближення усіх сфер життя формуванням ефективних економічних відносин; формування нових соціальних стандартів якості життя; формування нових поглядів на різні області знань, сфери життя;

– економічна – зниження рівня трансакційних витрат; зниження невизначеності та ризиків; підвищення ефективності використання специфічних активів;

– обліку та контролю – запровадження допоміжного рахунку туризму (метод оцінки впливу туризму як на економіку окремо взятої країни, так і на світову економіку в цілому);

– синергетична – синергетичний ефект можна отримати в усіх сферах туризму: економічній, соціальній, екологічній тощо;

– відтворення людського капіталу – різке збільшення віддачі людського капіталу (капіталу здоров'я, культурно-морального, інтелектуального капіталів).

Окрім виконуваних функцій, соціальний капітал туристичних підприємств має низку важливих властивостей, а саме: ресурсність, прибутковість та нагромадження капіталу (табл. 3.8.1).

Таблиця 3.8.1 – Властивості, ознаки та форми прояву соціального капіталу підприємств сфери туризму як чинника конкурентоспроможності*

Властивість	Ознака	Форми прояву
Ресурсність	Формування відносин	Створення особистих і професійних відносин
	Інтерактивність	Прямі та зворотні міжособистісні зв'язки як між працівниками підприємства, їх групами, колективами, так і між економічними агентами, до яких належать споживачі, конкуренти, фірми

Продовж. табл. 3.8.1

Властивість	Ознака	Форми прояву
Ресурсність	Соціалізація	Наближення до цінностей корпоративної культури, включення у співтовариство, краща співпраця та налагодженість спільний дій.
Прибутковість	Економія трансакційних витрат	Підвищення продуктивності праці за умов справедливого перерозподілу створеної вартості Соціальна відповідальність
	Одержання соціальної ренти	Підвищення довіри споживачів до продукції, яку виробляє підприємство
Нагромадження	Соціальний захист	Створення безпечних умов праці; запровадження необхідних заходів щодо охорони праці та соціального захисту громадян у випадку професійних захворювань та нещасних випадків, доступ громадян до національних систем охорони здоров'я, реабілітації та професійної освіти; забезпечення працівників та членів їх сімей прожитковим мінімумом матеріальних засобів
	Соціальна інфраструктура	Забезпечення соціальних потреб трудових колективів через певні підрозділи соціальної інфраструктури підприємства
	Мережа організаційної структури	Сукупність взаємопов'язаних елементів, які знаходяться між собою в сталих відношеннях, що забезпечують їх функціонування і розвиток як єдиного цілого

* Узагальнено авторами на основі джерел: [13; 18].

Ресурсність соціального капіталу підприємства відображає потенціал взаємодії між його працівниками на основі професійних та особистих відносин, шляхом перетворення

системи зв'язків із простого набору контрактів у важливий засіб передачі інформації [18]. Він не вичерпується у процесі його використання, а у разі його не використання, навпаки, може бути втраченим. Завдяки інтерактивності соціального капіталу підприємства встановлюються прямі та зворотні міжособистісні зв'язки між працівниками підприємства, їх групами, між споживачами, конкурентами та фірмами. Соціалізація, як ознака властивості ресурсності, проявляється у співпраці та налагодженості спільних дій, що оцінюється ступенем довіри та взаємної підтримки між членами колективу.

Зміст другої властивості соціального капіталу (прибутковість) розкривається через економію трансакційних витрат підприємства (підвищення продуктивності праці за умов справедливого перерозподілу створеної вартості) або одержання соціальної ренти (підвищення довіри споживачів до продукції, яку виробляє підприємство). Про те, що ключове місце у підвищенні продуктивності праці на підприємстві та його прибутковості належить людським ресурсам, які пов'язані з соціально-трудовими відносинами, соціальним капіталом, підтверджують і результати аналізу досліджень фахівців Світового банку.

Характеризуючи таку властивість соціального капіталу, як нагромадження, слід зазначити, що вона відображає створення мереж соціальних зв'язків, які містять соціальні зобов'язання: соціальний захист праці, соціальну інфраструктуру та мережі організаційної структури.

Таким чином, накопичення туристичними підприємствами соціального капіталу дає можливість сформувати сфери впливу і розвинути мережі взаємокорисних зв'язків, швидко реагувати на запити споживачів, що в кінцевому результаті забезпечить збільшення доходів та зростання прибутків. Тобто соціальний капітал виступає чинником зростання ефективності діяльності кожного туристичного підприємства.

Важливим моментом, як на нашу думку, при визначенні конкурентоспроможності туристичних підприємств є також питання оцінки накопиченого соціального капіталу.

Оскільки не існує єдиного розуміння сутності цього феноменального явища, то виникає і складність виміру соціального капіталу. Адже до цього часу не запропоновано загальновизнаного показника оцінки соціального капіталу. Так, у Великобританії матриця вимірювання соціального капіталу включає групи показників за напрямками досліджень:

- довіра і соціальні норми: рівень довіри до людей свого кола спілкування; довіра до людей з навколишнього середовища; рівень взаємодії; сприйняття загальноприйнятих цінностей;

- громадська активність: рівень довіри до установ різного рівня; сприйняття можливості впливати на події; рівень обізнаності про місцеві або державні справи; контакти з державними чиновниками, їх частота; частота участі в ініціативних групах; відношення до голосування;

- загальноприйняті норми і цінності: відношення до поглядів, традицій території мешкання; задоволення місцем проживання та розвитком її інфраструктури; задоволеність життям на даній території; рівень стурбованості за власну безпеку тощо [19].

С. А. Сисоев [20], враховуючи багатогранність і багатоаспектність поняття «соціальний капітал», вважає за необхідне використання комплексного підходу до методики вимірювання соціального капіталу, що має включати в себе такі компоненти:

- рівні вимірювання (макрорівень, макрорівень);

- вимірювання компонентів соціального капіталу (група або мережа, участь в колективних діях, соціальна включеність, довіра, інформація та комунікації);

- методи вимірювання (кількісні методи – аналіз статистичних даних, репрезентативне опитування; якісні методи – фокус-група, глибинне інтерв'ю, опитування експертів).

Хоча в Україні науковцями запропоновані окремі методичні підходи до вимірювання соціального капіталу, на жаль, однозначного підходу до обґрунтування показників оцінки соціального капіталу ще не існує. Тому, на нашу думку, для вимірювання соціального капіталу у сфері туризму необхідно

використовувати як вітчизняний досвід, так і напрацювання зарубіжних вчених. На їх думку в основі будь-якої методики дослідження цього феноменального явища мають бути виділені основні виміри соціального капіталу не залежно від рівня його аналізу. З огляду сказаного вважаємо за доцільне вимірювати соціальний капітал за наступними параметрами: групові цінності, цілі взаємодії, міцність соціальних зв'язків всередині статусної групи і між носіями різних статусів, інтенсивність обміну капіталом, рівень довіри між членами групи, вироблені правила взаємодії. Зважаючи на те, що соціальний капітал є багатовимірним феноменом, то його репрезентативна оцінка може бути дана лише з урахуванням всіх характеристик.

Насамкінець зазначимо, що розвиток туристичного бізнесу в Україні, а саме надання широкого спектру послуг безпосередньо буде залежати від розвиненості соціального капіталу, що буде проявлятися у спеціальних знаннях, уміннях та навичках персоналу, його відкритості до сприйняття та обміну знань, спілкування та взаємодії з партнерами та клієнтами. Високий рівень сформованості соціального капіталу дає підприємствам у сфері туризму отримати певні вигоди в економічному плані та досягти конкурентних переваг на ринку. Це, перш за все, краще поширення інформації та професійних знань між працівниками підприємства, зниження трансакційних витрат та плінності кадрів, забезпечення високої організованості дій на основі довіри, соціальної відповідальності та сформованої корпоративної культури підприємства. Отже, соціальний капітал – це довгострокова цінність, яка є важливим чинником економічного розвитку підприємства, підвищення його вартості та конкурентоспроможності на ринку туристичних послуг.

Інформаційні джерела

1. Hanifan L. J. The Rural School Community Center. Annals of the American Academy of Political and Social Science. 1916. № 67. P. 130–138. URL: <http://www.jstor.org/stable/pdf/1013498.pdf> (дата звернення: 20.04.2019).

2. Bourdieu P. The forms of capital. Handbook of Theory and Research for the Sociology of Education; ed. by J. G. Richardson. New York: Greenwood, 1986. P. 241–258.
3. Патнэм Р. Чтобы демократия сработала. Гражданские традиции в современной Италии. Москва: Ad Marginem, 1996. 234 с.
4. Коулман Дж. Капитал социальный и человеческий. Общественные науки и современность. 2001. № 3. С. 121–139.
5. Фукуяма Ф. Доверие: социальные добродетели и путь к процветанию: Пер. с англ. М.: ООО «Издательство АСТ»; ЗАО НПП «Ермак», 2004. 730 с.
6. Економічний дискусійний клуб / Аналітика. URL: <http://edclub.com.ua/analitika/rejtingovi-ocinky-konkurentospromozhnosti-ukrayinskogo-turyzmu-2017> (дата звернення: 29.04.2019).
7. Бойко М. М., Грішнова О. А. Управління формуванням індивідуального та корпоративного соціального капіталу у сфері послуг. Проблеми економіки. 2014. № 2. С. 211–218.
8. Гриненко А. М., Кирилюк В. В. Сучасні підходи щодо визначення понять соціальної згуртованості та соціального капіталу. Соціально-трудові відносини: теорія та практика. 2017. № 1 (13). С. 135–141.
9. Степанова О. В. Організаційно-економічні принципи соціального капіталу підприємства. Науковий вісник Національного лісотехнічного університету України. 2005. Вип. 15.6. С. 207–212.
10. Баланда А. Л., Надрага В. І. Соціальний капітал підприємства: переваги та ризики прояву. Вісник Бердянського університету менеджменту і бізнесу. 2013. № 1. С. 37–41.
11. Бондаренко М. Ю. Соціальний капітал як основа розвитку громадянського суспільства. Державне управління: теорія та практика. Електронне фахове видання. 2011. № 2. URL: <http://www.academy.gov.ua/ej/ej14/txts/Bondarenko.pdf> (дата звернення: 20.04.2019).
12. Рябінчук М. В. Соціальний капітал: структура та зміст. Вісник Національного технічного університету України «Київський політехнічний інститут». Філософія. Психологія. Педагогіка. 2012. № 2. С. 59–64.
13. Карпенко Ю. В. Сутність і структура соціального капіталу сфери туризму в умовах модернізації економіки. Економічний вісник Донбасу. 2017. № 1 (47). С. 110–118.
14. Кочума І. Ю. Соціальний капітал як чинник підвищення ефективності використання економічного потенціалу. Проблеми і перспективи розвитку банківської системи України. Збірник наукових праць. 2014. Вип. 40. С. 146–254.
15. Хайкин М. М., Крутик А. Б. Социальный капитал и социальные сети. Вестник ЮУрГУ. Серия «Экономика и менеджмент». 2014. Т. 8. № 1. С. 85–92.
16. Бойко М. М. Соціальний капітал як чинник конкурентоспроможності підприємств сфери послуг. Теоретичні та прикладні питання економіки. 2014. Вип. 1. С. 486–495.

3.8. Соціальний капітал як складова забезпечення конкурентоспроможності підприємств сфери туризму

17. Смагін В. Л., Яворська О. Г. Метасоціальна складова капіталів підприємств сфери туризму: людський, соціальний та клієнтський капітали. Вісник Кременчуцького національного університету імені Михайла Остроградського. 2018. Вип. 2 (1). С. 112–118.
18. Дем'янчук О. І. Формування властивостей соціального капіталу підприємства. Наукові записки Національного університету «Острозька академія». Серія «Економіка». 2011. Вип. 16. С. 270–276.
19. Harper R. The measurement of Social Capital in the United Kingdom. Paper prepared for the Conference on SC Measurement (26–27 September 2002). London: Organisation for Economic Co-operation and Development – Office for National Statistics, 2002. 9 p.
20. Сисоев С. А. Эволюция категории социальный капитал. Наукові праці ДонНТУ. 2005. № 89-3. С. 100–103.

3.9. FEATURES OF SUSTAINABLE TOURISM DEVELOPMENT BASED ON THE PRINCIPLES OF PARTNERSHIP

Problem. To consider the features of sustainable tourism development based on the principles of partnership.

Analysis of recent research sources. Such scientists as Amosha O. I., Butko M. P., Galchinsky A. S., Geets V. M., Gerasimchuk S. V., Doroguntsov S. I., Melnik L. G., Chernyuk L. G., and others have been engaged in research of sustainable development of society and features of strategic planning of socio-economic development in its conditions both at macro-and meso-economic levels. The works of such researchers as: Beznosyuk V. D., Borushchak M., Gavran V. Y., Gaiduk A. B., Gaman P. I., Gnatyuk T. M., Gudz M. V., Gumenyuk Y. P., Danilchuk V. F., Molnar O. S., Tomanovich L. M., Cherchik L. M., Shmagina V. V., Shchepansky E. V. and others are devoted to the development of the tourism sphere and the use of its potential. Despite numerous scientific developments, the issues of strategic planning for increasing the use of tourism opportunities in the context of sustainable development remain insufficiently disclosed.

The purpose of the article is to consider the features of sustainable tourism development based on the principles of partnership, to analyze international documents that contain the main provisions on the implementation of the principles of sustainable development of the tourism industry and define the role of public-private partnership in ensuring sustainable tourism development.

Presentation of the main material. The development of the economic system is accompanied by a negative impact on the human environment and has a large-scale planetary character due to the strengthening of globalization processes. This makes it necessary to overcome the destructive impact of human progress on the ecosystem, that is, the direction of efforts to become on the path of sustainable development.

According to the sustainable development Strategy of Ukraine, "sustainable development is a system of mutually agreed management, economic, social, and environmental measures aimed at forming a system of public relations based on the principles of

trust, partnership, solidarity, consensus, ethical values, a safe environment, and national sources of spirituality” [10]. It is based on the decision of the UN Conference on environment and development (Rio de Janeiro, 1992) and the world summit on sustainable development (Johannesburg, 2002), as well as other international forums on the environment and sustainable development.

The formation of a new model of civilization development based on the principles of permanence is based on the principles of balanced functioning of the three components:

1) Economic – ensuring efficient production development balanced with environmental and social requirements;

2) Ecological – restoration and preservation of the state of the natural environment, does not harm human health and natural ecosystems;

3) Social – improving the living conditions and reproduction of the population, improving its material security and quality of life.

In developed countries, the goals, objectives and methods of state regulation are beginning to take into account the new national interest that has emerged as a result of globalization – compliance with the consensus of national interests of countries and the global economic space as a condition for the sustainable development of their own national economy.

At the present stage of development of Ukraine, the policy of increasing the use of tourism potential will increase in the tension on the ecosystem. Therefore, first of all, it is necessary to form a policy and develop a strategy for the development of tourism not separately, but as an integral part of a unified regional policy based on the principles of sustainable development.

Studying the tourism sphere, it should be noted that the increase in the intensity of tourist flows, as an indicator of the level of potential utilization, leads to an imbalance in the structure of tourist and recreational resources. As a result, there is a threat to reduce resource opportunities and the ability to use them for the development of regional economic systems in the future. Thus, a “closed circle” of problems is formed, generated by the growth of human needs, the progress of society without a vector orientation to

ensure sustainable development. Therefore, “a person must simultaneously become both an object and a subject of development. It must participate in the processes of shaping its life, making and implementing decisions, and monitoring their implementation. The discrepancy between consumer human needs and the ability to meet them make society aware of the need to change values, modernize the consumption model, overcome sharp differentiation in income and resource distribution, and make the spiritual potential of the priorities of state policy and national security.”

The tourism industry in modern conditions is one of the possible sources of socio-economic development of Ukraine. However, tourism is increasingly causing significant harm to natural systems and creating social contradictions. The real impact of tourism on the environment remains hidden due to the fact that transport, especially air transport, hotel and restaurant business are perceived as separate parts of the service sector, and not as interconnected components of a single complex, the main task of which is to meet the constantly growing needs of the tourism industry itself. In addition to the overall environmental impact, tourism causes major changes in specific ecosystems. The most vulnerable are coastal and mountainous territories, small islands. In other words, the focus on mainly rapid economic growth of the tourism industry has caused harm to the environment, has contributed to the aggravation of subject-object relations between the human world and the natural world, which actualizes the scientific solution of this problem in the context of the concept of sustainable development.

Modern Ukrainian researchers in recent scientific publications form the basis of turismology [10], exploring the problems of innovative tourism development [5], the state and trends in the development of tourism services markets [7], deeply explore the strategic development of tourism business [8] and its regional aspects [11], thoroughly reveal the essence of sustainable tourism development [4], analyze the problems of state regulation of tourism development in Ukraine [1], they develop scientific tools for forecasting the demand for services of tourism enterprises [3] and form an innovative and investment mechanism for improving

the efficiency of enterprises in the tourism industry [2]. However, in our opinion, the problems and features of sustainable tourism development based on the principles of partnership also require in-depth research.

Our analysis of international organizations related to tourism activity suggests that they pay special attention to the environmental component, balanced and sustainable development of tourism and tourism business. At the General Assembly of the world tourism organization in 1985, the Charter of tourism and the tourist Code were adopted, containing provisions concerning the local population, who, having the right to free access to tourist resources must ensure that their attitude and behavior are respectful of the natural and cultural environment. In turn, the local population hopes and expects tourists to understand and respect their customs, religions and other aspects of their culture, which are part of the heritage of the entire society. The inter-parliamentary conference on tourism in 1989 adopted the Hague Declaration, which pays particular attention to the development of tourism based on the principles of sustainable development. The Declaration emphasizes that, given the deep relationship that exists between tourism and the environment, it is necessary to: promote integrated tourism development planning based on the concept of “sustainable development”, which was approved by the UN General Assembly; encourage the development of alternative forms of tourism that promote closer contact and understanding between tourists and the host population, preserve cultural identity and offer diverse and original tourist products and facilities, and ensure the necessary cooperation between the public and private sectors to achieve these goals at both the national and international levels.

Following the adoption of the “Agenda 21” policy document at the UN Conference on environment and development in Rio de Janeiro in 1992, a similar document was developed and adopted in 1995 under the title “Agenda for 21st century for the travel industry” and a document under the title “Agenda for 21st century for the travel and tourism industry”. In this document, the developers, namely: the world tourism organization (UNWTO), the world travel and tourism Council (WTTC) and the Earth Council

formulated their definition of sustainable tourism development. According to them, sustainable tourism development meets the current needs of tourists and their host regions, protecting and increasing opportunities for the future. All resources must be managed in a way that meets economic, social and aesthetic needs and preserves cultural integrity, important environmental processes, biological diversity and life support systems. Sustainable development products are balanced with the local environment, society, and culture in a way that benefits, not threatens, tourism development. The negative impact of tourism on the environment and local culture is also reflected in this document. The forms of such impact are too high intensity of tourist flows, loss of their former glory by curators, destruction of local culture, transport problems and, as a result, the resistance of the local population to the development of tourism.

A significant place in the “Agenda for the 21st century for the travel and tourism industry” is devoted to the issues of interaction and cooperation between state authorities responsible for the state of tourism and travel companies. Analysis of the text of the document suggests that the achievement of sustainable tourism development requires the creation of appropriate conditions, achieving a balance of the influence of economic, environmental, socio-cultural and other factors. Important, in our opinion, is the thesis on changing the emphasis from environmental to sustainable tourism.

The document sets out nine main areas of activity that are recommended as priorities for state tourism management bodies: assessment of the existing regulatory, economic and voluntary structure from the perspective of sustainable tourism development; assessment of the economic, social, cultural and environmental activities of the organization; training, education and public awareness; planning for sustainable tourism development; promoting the exchange of information, skills and technologies related to sustainable tourism development between developed and developing countries; ensuring the participation of all public sectors; development of new tourism products based on the principle of sustainability; assessment of progress towards sustainable tourism development; cooperation for sustainable development. In turn, an

3.9. Features of sustainable tourism development based on the principles of partnership

important task of tourism companies is to develop systems and procedures for introducing sustainability ideas into management and defining activities in order to implement the principles of sustainable tourism development. Economic, social and cultural criteria should be part of management decisions. Special importance is attached to environmental protection, conservation and reproduction. Therefore, travel companies and tourist accommodation facilities voluntarily apply certification systems, codes of conduct, environmental labeling, and the like. In 2000 a number of tour operators from countries such as Switzerland (Hotelplan), France (ACCOP), Germany (TUI Group), great Britain (First Choice) and others, with the participation of the UN environmental protection Program, the UN Commission on education, science and culture, and the world tourism organization. We have created a voluntary non-profit partnership "Initiative of tour operators for sustainable tourism development". The partnership is an open organization that attracts other entities, for which sustainable development is compatible with their own business activities, characterizes relations with partners, contributes to reducing and minimizing waste, and preventing environmental pollution. Companies that are members of the partnership aim to protect plants, animals, landscapes, protected areas and ecological systems, biological diversity, cultural and natural heritage. It is important to preserve the integrity of local cultures, avoid negative impact on social cultures, cooperate with the local community and peoples, use local products and skills of employees.

Also in 2002, the world summit on sustainable tourism in Johannesburg (South Africa) approved the joint UNWTO – UNCTAD program "Sustainable development-the Foundation for poverty eradication", which aims to achieve the twin goals of sustainable development and poverty eradication in the least developed countries and in countries that are developing. At the same time, it is important to increase their conditionality and strengthen the impact on the sustainable development of the outlined circle of the country. In other words, there is a strengthening of the socio-economic component in the structure of sustainable tourism development.

Responsibility and trust in the field of sustainable development are important in the development of partnership relations. From the standpoint of public interest and public need, it is important to note the emergence of socially responsible tourism, which is based on the principles of social and economic justice, cultural exchange, respect for social identity, human rights, and so on. In our opinion, the Italian Association for responsible tourism (AITR), which is a non-profit organization founded in 1998, is responsible for this partnership. The Association, in fact, serves as an intermediary, facilitating interaction between tourism companies, local communities and tourists.

Later, in 2004, the world tourism organization formulated the concept of sustainable tourism development as follows: “The norms and practices of sustainable tourism management can be applied to all types of destinations, including mass tourism and various other tourism segments. The principles of sustainability relate to environmental protection, economic and socio-cultural aspects of tourism development and an appropriate balance must be established between these three aspects to guarantee the long-term sustainability of tourism.”

The search for a mechanism for such a balance brings us back to the need to apply the methodological principle of shared relations, laid down in the Christian postulate of triality, to the trialectic of G. V. Zadorozhny. Such a mechanism, in our opinion, is the application of the “partnership” approach with clients, state and local authorities, non-governmental organizations, employees of tourist enterprises, economic organizations of the integrated tourism sector. The term “partnership” is widely used in special scientific literature, normative acts, and documents of international organizations, which confirms the existence of developed partnership relations in the modern mixed economy.

Systematization of our practice with the use of the terms “partnership relations”, “partnership”, allows us to distinguish the relationship of partners in joint ventures, partnership as an organizational form, social partnership, partnership of civilizations, etc. A particularly important form of partnership development in the tourism sector in Ukraine is public-private partnership. To solve

the problems of public-private partnership in Ukraine, an appropriate legislative framework has been created and, thus, the basis for cooperation between the public and private sectors for the development of sustainable tourism, solving environmental problems, increasing competitiveness and attracting investment in the economy has been created. It is necessary to create such mechanisms for regulating public-private partnership that will allow full use of the potential of regions and enterprises. Public-private partnership involves state intervention in activities involving regional economic entities, which gives them all significant advantages. It is important that such intervention led to the improved utilization of limited resources while the tourism industry and served as a form for further development of the cluster model, providing a combination of public programs and private projects in one system models aimed at improving the level of services provided to consumers, involvement of society in the solution of social problems, efficient use of resources in the regions, sustainable overall development of tourism.

Conclusions. Taking into account the combination and coordination of strategic directions and scenario options, strategic directions of regional policy for the implementation of the tourism potential of the region are developed as components of the strategy. At the regional level, taking into account the specifics of the socio-economic development of individual regions and the level of their tourism potential, they can be transformed into benchmarks that a particular region seeks to achieve in terms of sustainable development. Only the interaction of the center and regions, the coherence of national interests with global ones, and the awareness of the human being of its interdependence with the environment will ensure the sustainable development of the national and world economy.

Responsibility and trust are important in developing partnership and sustainable development. An important form of partnership development in the tourism sector in the context of the transition economy of Ukraine is public-private partnership. Further research is related to the problems of civilizational tourism development.

References

1. Davydova A. G. State regulation of tourist activity development in Ukraine: author's abstract. for a PhD. degrees of PhD. of economic Sciences: spec. 08.00.03-Economics and management of the national economy / O. G. Davydova. – Poltava, 2013. – 20 p.
2. Kalchenko O. M. Innovative and investment mechanisms for improving the efficiency of enterprises in the tourism industry: autoref. dis.. for a PhD. Degrees of PhD. of economic Sciences 08.00.04-Economics and management of enterprises (by types of economic activity) / O. M. Kalchenko. – Poltava, 2012. – 20 p.
3. Keyvan O. I. Forecasting demand for services of tourist enterprises: autoref. dis.. to receive the PhD. of economic Sciences: spec. 08.00.03-Economics and management of enterprises (by types of economic activity) / O. I. Keivan. Kherson, 2012. – 20 p.
4. Litvinova E. V. Strategy of development of sustainable tourism in Ukraine: autoref. dis. for a PhD. degrees of PhD economic Sciences: spec. 08.00.02 – Economics and management of the national economy / O. V. Litvinova. – Donetsk, 2013. – 19c.
5. Mikhailichenko G. I. innovative development of tourism: monograph / G. I. Mikhailichenko. – K. : Kiev. NATs. Torg. – Ekon. University, 2012. – 608 p.

3.10. АНАЛІЗ ОРГАНІЗАЦІЙНО-ЕКОНОМІЧНОГО МЕХАНІЗМУ УПРАВЛІННЯ СИСТЕМОЮ МАРКЕТИНГОВИХ КОМУНІКАЦІЙ В ОРГАНІЗАЦІЯХ СПОЖИВЧОЇ КООПЕРАЦІЇ

Споживча кооперація функціонує як соціально-економічна система. З усіх складових кооперативного сектору економіки вона є найбільш структурованою та організаційно оформленою.



Рисунок 3.10.1 – Організаційна побудова споживчої кооперації України [7]

Відмінність споживчої кооперації від інших соціально-економічних систем полягає в її особливостях, а саме: наявності комбінованої соціально-економічної системи, багатоцільового характеру функціонування, багатогалузевого характеру діяльності, комплексності процесу управління і виробництва, ієрархічній побудові, функціонуванні на основі залучення у виробничі, управлінські та інші процеси власних членів-пайовиків (табл. 3.10.1).

Таблиця 3.10.1 – Особливості управління споживчою кооперацією України

Багатоцільовий характер функціонування
Багатогалузевий характер діяльності
Функціонування на основі громадського та професійного управління
Комплексність процесу управління і виробництва
Ієрархічна побудова
Комбінована соціально-економічна система

Тенденції розвитку української економіки, які відбиваються на діяльності підприємств та організацій, характеризуються мінливістю зовнішнього оточення, інтерактивністю, високою швидкістю обміну і старіння інформації, насиченістю ринку товарів та послуг, посиленням соціально-етичних вимог суспільства до суб'єктів господарської діяльності. Тому діагностика організаційно-економічного механізму управління маркетинговими комунікаціями стає об'єктивно необхідною для ефективного функціонування будь-якого підприємства, організації.

Підсумовуючи вищезазначене, ми дослідили механізм управління маркетинговими комунікаціями як в облспоживспілках взагалі, так і на підприємствах споживчої кооперації України зокрема.

Об'єктом дослідження виступили представники апарату управління обласних споживчих товариств та працівники підприємств основних галузей господарювання (торгівля, промисловість, ресторанне господарство, заготівлі) наступних організацій споживчої кооперації: Вінницька, Івано-Франківська, Львівська, Одеська, Полтавська, Сумська, Черкаська, Чернівецька.

Дослідження проводилося у формі глибинного інтерв'ю. На запитання анкети відповідали експерти, у ролі яких виступили керівники підприємств та структурних підрозділів обраних облспоживспілок.

Опитуванням була охоплена наступна кількість підприємств обраних організацій споживчої кооперації: 3 заготівельних підприємства, 3 виробничих підприємства, 4 підприємства ресторанної галузі та 5 торговельних підприємств кожної із зазначених облспоживспілок.

Дослідження передбачало визначення організаційних засад управління маркетинговими комунікаціями у практичній діяльності облспоживспілок та складових системи комунікацій, якими користується управлінський апарат вищезначених облспоживспілок.

За результатами проведеного нами дослідження виявлено, що існує зовнішній (на рівні облспоживспілок), та

3.10. Аналіз організаційно-економічного механізму управління системою маркетингових комунікацій в організаціях споживчої кооперації

внутрішній (на рівні кожного підприємства) організаційно-економічний механізм управління підприємствами та організаціями споживчої кооперації.

Зовнішній організаційно-економічний механізм управління організаціями споживчої кооперації складають функціональний та галузевий апарати управління облспоживспілок (рис. 3.10.2).

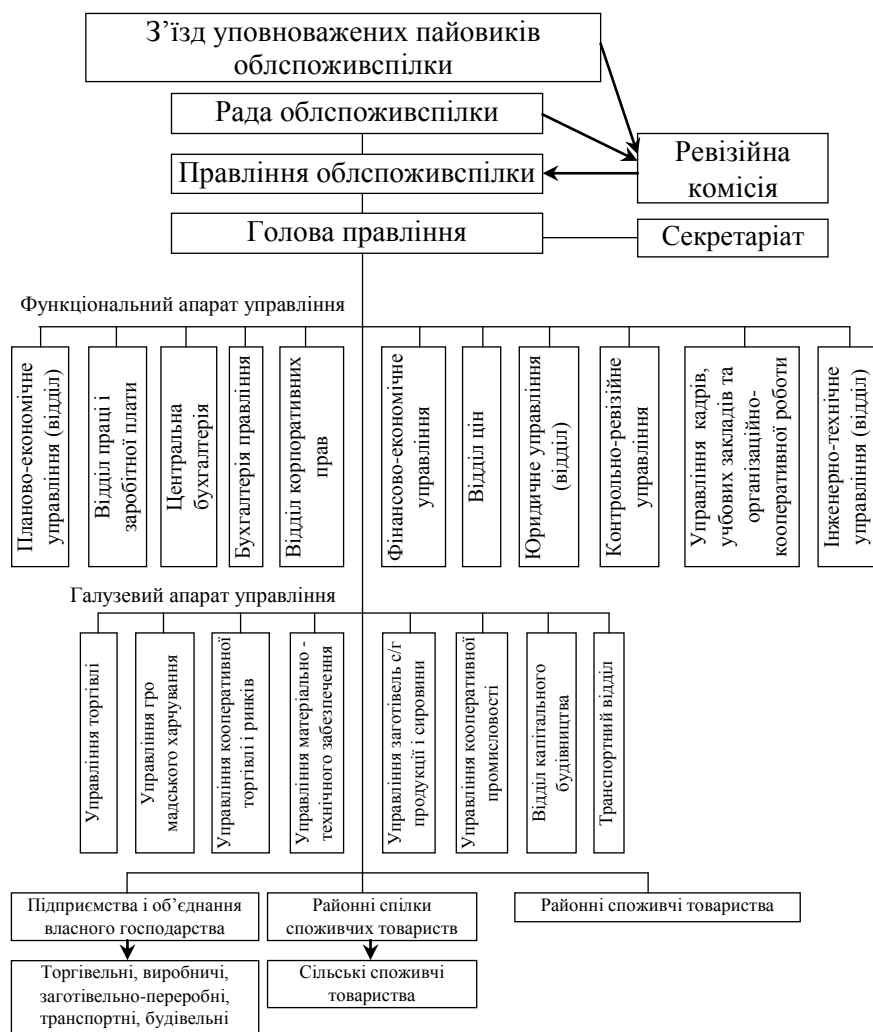


Рисунок 3.10.2 – Зовнішній організаційно-економічний механізм управління організаціями споживчої кооперації [8]

Зовнішнє управління відбувається на обласному рівні за щоквартальними та щорічними результатами господарсько-фінансової діяльності організацій, та стосується таких аспектів діяльності:

- управління обсягами діяльності;
- управління маркетинговою діяльністю;
- управління фінансами;
- управління персоналом та його соціальним розвитком;
- управління витратами;
- управління ризиками;
- управління якістю товарів/послуг;
- управління розвитком діяльності організацій;
- управління задоволенням потреб пайовиків та населення у товарах і послугах.

Тобто, зазначені органи виконують регулюючу і координуючу функції управління лише за загальноприйнятими звітними показниками господарювання.

Управління організаціями споживчої кооперації на основі обчислення інших ринкових показників функціонування здійснюється на макрорівні, безпосередньо структурними підрозділами кооперативних організацій, а саме: відділом комерційної діяльності, відділом маркетингу та логістики, фінансово-економічним відділом, відділом кадрів. У свою чергу, фінансово-економічний та кадровий відділи відповідають за звітність перед вищим керівництвом облспоживспілок щодо рівня конкурентоспроможності за основними показниками господарсько-фінансової діяльності підзвітних підприємств. Організаційно-економічний механізм управління на рівні підприємств, що входять до структури організацій споживчої кооперації, характеризує можливості й динаміку пристосування даних підприємств до умов конкурентного середовища.

З вищезазначеного стає відомо, що на рівні організацій споживчої кооперації здійснюється управління маркетинговою діяльністю, до аспектів якої відноситься і комунікаційна політика. Аналізуючи наукові джерела [1–4; 6], та адаптуючи їх до даної проблематики, діагностику маркетингового комунікаційного потенціалу досліджуваних облспоживспілок проведемо комплексно за такими напрямками:

3.10. Аналіз організаційно-економічного механізму управління системою маркетингових комунікацій в організаціях споживчої кооперації

- оцінка інформаційних ресурсів комунікаційної діяльності в організаціях;
- діагностика практики планування комунікаційної діяльності;
- аналіз складових іміджу організацій;
- діагностика кадрової підтримки маркетингової комунікаційної діяльності;
- аналіз конкурентоспроможності комунікаційної діяльності в організаціях;
- маркетинговий контролінг діяльності організацій в області комунікацій.

1. Оцінка інформаційних ресурсів комунікаційної діяльності в організаціях. Першим етапом діагностики комунікаційного потенціалу при комплексному підході є оцінка інформаційних ресурсів, які формують передумови ефективних комунікацій з різними групами громадськості. У функціонуванні організацій споживчої кооперації найбільше значення при плануванні комунікаційної діяльності має процес накопичення зовнішніх інформаційних ресурсів.

Аналіз інформаційних ресурсів комунікаційної діяльності досліджуваних організацій проведемо за наступними напрямками: персонал, пайовики, засоби масової інформації, споживачі, органи влади, постачальники, посередники, контактні аудиторії, конкуренти, кризи і конфліктні ситуації.

Ступінь сформованості інформаційної бази комунікаційної діяльності за визначеними напрямками оцінимо за п'ятибальною шкалою, де: 1 бал – немає інформації щодо обраного напрямку; 2 бали – майже немає інформації; 3 бали – напрямок частково забезпечено інформацією; 4 бали – достатня поінформованість щодо обраного напрямку; 5 балів – повна інформованість щодо зазначеного напрямку. Причому, узагальнена оцінка буде мати значення від 10 (мінімальне значення) до 50 балів (максимальне значення).

Результати експертної оцінки сформованості інформаційної бази комунікаційної діяльності досліджуваних облспоживспілок подано у табл. 3.10.2.

Таблиця 3.10.2 – Експертна оцінка сформованості інформаційної бази комунікаційної діяльності в організаціях споживчої кооперації за визначеними напрямками

Елементи інформаційного банку комунікаційної діяльності за напрямками	Бальна оцінка ступеня використання показника				
	1	2	3	4	5
1. Напрямки збору інформації за групами громадськості					
1.1. Персонал та пайовики					+
1.2. Засоби масової інформації			+		
1.3. Споживачі			+		
1.4. Органи влади					+
1.5. Постачальники				+	
1.6. Посередники			+		
1.7. Контактні аудиторії		+			
1.8. Конкуренти			+		
Всього з напрямку	28				
2. Напрямки збору інформації щодо кризових ситуацій					
2.1. Інформація щодо кризових ситуацій			+		
2.2. Інформація щодо конфліктних ситуацій				+	
Всього з напрямку	7				
Узагальнена оцінка	35				

Використовуючи подану методику, слід окреслити чотири зони ступеня сформованості інформаційної бази комунікаційної діяльності: 10–20 балів – дуже низький рівень; 20–30 – низький рівень; 30–40 – середній рівень; 40–50 – високий рівень формування інформаційної бази. Як свідчать результати експертної оцінки (табл. 3.10.2), досліджувані облспоживспілки мають середній рівень інформаційної забезпеченості комунікаційної діяльності – 35 балів.

2. Діагностика практики планування комунікаційної діяльності. Одним із найважливіших елементів системи маркетингового управління комунікаційною діяльністю є планування, оскільки за допомогою планування підприємства та організації можуть забезпечити довгострокову прихильність

3.10. Аналіз організаційно-економічного механізму управління системою маркетингових комунікацій в організаціях споживчої кооперації

різних груп громадськості, комунікації стають більш керованими, підвищується гнучкість та ефективність комунікаційної політики.

Дослідивши даний аспект діяльності обраних облспоживспілок, слід зазначити наступне. Більшість з них, якщо і здійснюють планування комунікаційної діяльності, то беруть за основну мету лише налагодження стосунків зі споживачами своїх товарів та послуг, більше турбуючись про отримання прибутку; стратегічні цілі щодо комунікацій формуються не в достатній мірі; спостерігається відсутність взаємозв'язку комунікаційних зусиль із загальною маркетинговою діяльністю облспоживспілок.

Оцінку якості планування комунікаційної діяльності в організаціях споживчої кооперації проведемо за 5-ти бальною шкалою за наступними рівнями: стратегічним, тактичним, оперативним, де: 1 бал – показник не використовується; 2 бали – низький рівень використання; 3 бали – середній рівень використання показника; 4 бали – високий рівень використання; 5 балів – дуже високий рівень використання показника (табл. 3.10.3).

Таблиця 3.10.3 – Експертна оцінка якості планування комунікаційної діяльності в організаціях споживчої кооперації

Показники	Рівень використання показника, бали				
	1	2	3	4	5
1. Стратегічне планування комунікаційної діяльності					
1.1. Ступінь узгодження комунікаційної стратегії з місією споживчої кооперації				+	
1.2. Ступінь узгодження комунікаційної стратегії із загальною маркетинговою стратегією організацій споживчої кооперації			+		
1.3. Ступінь узгодження комунікаційної стратегії з рівнем прихильності громадськості			+		

Продовж. табл. 3.10.3

Показники	Рівень використання показника, бали				
	1	2	3	4	5
1.4. Ступінь узгодження комунікаційної стратегії з позицією іміджу організацій споживчої кооперації				+	
1.5. Рівень розробленості комунікаційної стратегії до кризових ситуацій		+			
Всього за рівнем			+		
2. Тактичне планування комунікаційної діяльності					
2.1. Ступінь узгодженості комунікаційних тактичних заходів із загальною комунікаційною стратегією			+		
2.2. Рівень розробленості тактичних заходів щодо комунікаційної діяльності				+	
2.3. Рівень сприятливості методу розрахунку бюджету на комунікаційні заходи		+			
Всього за рівнем			+		
3. Оперативне планування комунікаційної діяльності					
3.1. Рівень конкретизації комунікаційних оперативних планів в рамках тактичних заходів				+	
3.2. Рівень цільового розподілу бюджету на комунікації				+	
Усього за рівнем				+	

При оцінці стратегічного планування ми звернули увагу на узгодженість комунікаційної стратегії з місією споживчої кооперації, маркетинговою комунікаційною стратегією, рівнем прихильності громадськості та позицією іміджу, а також на рівень розробленості комунікаційної стратегії в кризових ситуаціях.

Ступінь узгодженості комунікаційних тактичних заходів із загальною комунікаційною стратегією, рівень розробленості тактичних заходів щодо комунікаційної діяльності та рівень

3.10. Аналіз організаційно-економічного механізму управління системою маркетингових комунікацій в організаціях споживчої кооперації

сприятливості методу розрахунку бюджету на комунікаційні заходи є основними напрямками діагностики практики тактичного планування комунікаційної діяльності.

Метою діагностики оперативного планування комунікаційної діяльності виступили рівень конкретизації оперативних комунікаційних планів в рамках тактичних заходів та рівень цільового розподілу бюджету на комунікації.

Як показав проведений аналіз, залишається недостатньо вирішеним питання стратегічного та тактичного планування комунікаційної діяльності обласних споживчих спілок України.

3. Аналіз складових іміджу організацій споживчої кооперації. Важливим етапом при діагностиці організації комунікацій є оцінка створення і підтримки певного образу підприємств та організацій – моделювання іміджу.

Досліджуючи імідж досліджуваних облспоживспілок, як і імідж будь-якого підприємства, слід зазначити, що він відіграє важливу роль у сучасному бізнесі. Факторами його формування є продукція, що виробляється (реалізується), послуги, що надаються, гарантії, сервіс, поведінка співробітників, реклама, послідовна цінова політика тощо. Безперечно, стабільному комерційному успіху будь-якого ринкового суб'єкта сприяє його позитивний імідж.

Імідж формується по-різному для різних кіл громадськості, оскільки бажана поведінка цих груп по відношенню до організації може різнитися. Іншими словами, одна й та сама організація може по-різному сприйматися споживачами, інвесторами, держструктурами, місцевою та міжнародною громадськістю. Таким чином, можна зазначити, що будь-яка організація має декілька іміджів. Синтез переконань, що притаманні різним суспільним колам, створюють узагальнююче уявлення про організацію, її корпоративний імідж.

Аналіз наукової літератури [3; 5; 9] дозволив визначити наступні складові корпоративного іміджу досліджуваних облспоживспілок: внутрішньо-організаційний, соціально-етичний, споживчий аспект, діловий аспект. Слід зазначити, що групи громадськості мають неоднаковий вплив на складові іміджу,

зважаючи на це, пропонуємо шкалу питомої ваги кожної контактної аудиторії в залежності від визначених складових загального іміджу обспоживспілок (табл. 3.10.4).

Таблиця 3.10.4 – Шкала питомої ваги груп громадськості в залежності від складових корпоративного іміджу досліджуваних обспоживспілок

Групи громадськості	Питома вага груп громадськості на складові іміджу			
	соціально-етичний аспект	внутрішньо-організаційний аспект	діловий аспект	споживчий аспект
Споживачі	0,24	0,23	0,09	0,3
Контактні аудиторії	0,15	0,09	0,18	0,06
Постачальники	0,14	0,11	0,22	0,15
Посередники	0,13	0,1	0,21	0,12
Засоби масової інформації	0,22	0,21	0,15	0,17
Працівники, апарат управління	0,12	0,26	0,15	0,2

Таким чином, ми визначили питому вагу впливу груп громадськості на складові іміджу досліджуваних обспоживспілок, що, у свою чергу, є передумовою ефективного коригування визначених іміджотворчих аспектів для подальшого формування бажаного образу даних організацій.

4. Діагностика кадрової підтримки маркетингової комунікаційної діяльності. В процесі діагностики кадрової підтримки досліджується кадрова політика організації та конкурентоспроможність персоналу, що відповідає за комунікаційну діяльність.

Досліджуючи систему кадрового забезпечення організацій споживчої кооперації, ми визначали, що в їх структурі не існує окремого підрозділу по управлінню комунікаційною діяльністю. Всі функціональні обов'язки щодо комунікацій

3.10. Аналіз організаційно-економічного механізму управління системою маркетингових комунікацій в організаціях споживчої кооперації

покладені частково на планово-економічний відділ та голову правління облспоживспілок.

Таким чином, проведемо оцінку конкурентоспроможності персоналу, яка складається з оцінки рівня професійної компетенції, досвіду в області комунікацій, особистих якостей працівників, загальнонаукових знань, ступеню підготовки з маркетингу, менеджменту та управлінських навичок (табл. 3.10.5).

Таблиця 3.10.5 – Експертна оцінка конкурентоспроможності персоналу, що відповідає за комунікаційну діяльність досліджуваних організацій споживчої кооперації

Фактори оцінки	Питома вага	Оцінка, бали	Зважена оцінка, бали
1. Рівень професійної компетенції та особистих якостей працівників в області комунікацій			
1.1. Здоровий глузд, сильний характер	0,05	5	0,25
1.2. Логічність суджень	0,09	4	0,36
1.3. Творчі здібності	0,15	4	0,60
1.4. Об'єктивність	0,03	4	0,12
1.5. Зацікавленість у вирішенні проблем	0,06	5	0,30
1.6. Особиста культура	0,04	5	0,20
1.7. Інтелектуальна цікавість	0,08	5	0,40
1.8. Речова грамотність	0,10	4	0,40
1.9. Інтуїція	0,03	4	0,12
1.10. Амбіційність	0,02	5	0,10
1.11. Особиста дисципліна	0,06	5	0,30
1.12. Спрямованість на ціль	0,14	5	0,70
1.13. Комунікабельність	0,15	4	0,60
2. Рівень загальнонаукових знань			
2.1. Підготовка з економічних наук	0,20	4	0,80
2.2. Знання соціальних наук	0,15	4	0,60
2.3. Знання психології	0,11	4	0,44
2.4. Знання правових наук	0,11	4	0,44

Продовж. табл. 3.10.5

Фактори оцінки	Питома вага	Оцінка, бали	Зважена оцінка, бали
2.5. Знання іноземних мов	0,18	3	0,54
2.6. Здібність до складання текстів та логічного викладення матеріалу	0,25	3	0,75
3. Рівень підготовки з маркетингу, комунікацій			
3.1. Наявність відповідної освіти	0,20	2	0,40
3.2. Періодичність підвищення освітнього і кваліфікаційного рівня з маркетингової комунікаційної діяльності	0,25	3	0,75
3.3. Досвід роботи з управління маркетинговими комунікаціями	0,35	3	1,05
3.4. Забезпеченість відповідною літературою та технічними засобами	0,20	3	0,60
4. Рівень управлінських навичок			
4.1. Здатність до аналізу, планування і прогнозування	0,40	4	1,60
4.2. Рівень управління групами	0,35	5	1,75
4.3. Харизматичність особистостей	0,25	4	1,00

Оцінку персоналу було проведено за 5-ти бальною шкалою, де: 1 бал – дуже низька оцінка визначеної характеристики; 2 бали – низька компетенція персоналу; 3 бали – середній рівень компетенції; 4 бали – високий рівень якісної характеристики персоналу; 5 балів – дуже високий рівень конкурентоспроможності персоналу.

За результатами оцінки конкурентоспроможності персоналу, що відповідає за комунікаційну діяльність досліджуваних об'єктів, зазначимо високий рівень професійної компетенції та особистих якостей працівників в області комунікацій; достатній рівень загальнонаукових знань та

3.10. Аналіз організаційно-економічного механізму управління системою маркетингових комунікацій в організаціях споживчої кооперації

прийнятний рівень управлінських здібностей. Для вдосконалення якісних ознак персоналу необхідним вважаємо створення в організаціях споживчої кооперації окремого відділу, що відповідатиме за виконання як маркетингових взагалі, так і комунікаційних зокрема функцій управління та постійне навчання і підвищення кваліфікації персоналу.

5. Аналіз конкурентоспроможності комунікаційної діяльності. Даний аспект діагностики потребує ретельного вивчення інструментів маркетингових комунікацій, які використовуються у практичній діяльності організацій споживчої кооперації, та застосування комплексної інтегральної оцінки їх конкурентоспроможності.

6. Маркетинговий контролінг діяльності організацій в області комунікацій. У сучасних умовах розвитку ринкової економіки необхідним і найменш розробленим елементом управління елементами маркетингу є оцінка комунікаційної діяльності. Аналіз ефективності управління комунікаціями є проблемним аспектом маркетингової діяльності підприємств та організацій, оскільки очікувані зміни, як результат впровадження комунікаційних заходів, не завжди є відчутними. Неможливість чітко вимірювати зусилля в області комунікацій (кадрові, часові, фінансові), які було витрачено, є гальмуючим фактором впровадження всієї комплексної маркетингової системи управління потенціалом в області комунікацій.

Таким чином, особливу роль при маркетинговому управлінні комунікаційною діяльністю відіграє маркетинговий контролінг, від дієвості якого залежить ефективне та відповідне функціонування всіх елементів потенціалу. Розроблена система маркетингового контролінгу в області комунікацій в сучасних умовах управління дозволить інтегрувати, координувати і спрямовувати комунікативну діяльність досліджуваних об'єктів споживчого середовища.

Визначальним напрямком стратегічного контролінгу управління маркетинговими комунікаціями в організаціях споживчої кооперації є аналіз обґрунтованості стратегічних цілей щодо комунікацій протягом періодів попереднього, поточного, майбутнього, а також оцінка рівня прогресивності діяльності з їх формулювання. Слід зазначити, що попереднім періодом

встановлено 2014–2016 роки, поточним – 2018–2020 роки, майбутнім – 2021–2023 роки. Оцінку проведемо за 5-ти бальною шкалою, де: 1 бал – дуже низький рівень прогресивності стратегічних цілей; 2 бали – низький рівень; 3 бали – середній рівень прогресивності стратегічних цілей; 4 бали – високий рівень; 5 балів – дуже високий рівень прогресивності стратегічних цілей з управління комунікаціями.

Результати експертної оцінки прогресивності стратегічних цілей з управління комунікаційною діяльністю досліджуваних облспоживспілок представлені у табл. 3.10.6.

Таблиця 3.10. 6 – Експертна оцінка прогресивності стратегічних цілей з управління комунікаційною діяльністю досліджуваних облспоживспілок

Критерії оцінки стратегічних цілей з управління маркетинговими комунікаціями	Питома вага	Періоди					
		попередній		Поточний		майбутній	
		оцінка, бали	зважена оцінка, бали	оцінка, бали	зважена оцінка, бали	оцінка, бали	зважена оцінка, бали
Узгодженість зі стратегічними цілями споживчої кооперації	0,20	4	0,80	4	0,80	5	1,00
Ступінь сприяння досягненню загальної стратегії функціонування споживчої кооперації	0,20	4	0,80	4	0,80	5	1,00
Сегментна визначеність	0,15	4	0,60	4	0,60	5	0,75
Ймовірність досягнення	0,15	2	0,30	3	0,45	4	0,60
гнучкість	0,15	3	0,45	4	0,60	4	0,60
Ступінь структурованості стратегічних цілей	0,15	3	0,45	4	0,60	5	0,75

3.10. Аналіз організаційно-економічного механізму управління системою маркетингових комунікацій в організаціях споживчої кооперації

Для забезпечення комплексності процесу проведемо узагальнений стратегічний, тактичний та оперативний контролінг комунікаційної діяльності досліджуваних облспоживспілок за 5-ти бальною шкалою, де: 1 бал – досить низький рівень організації діяльності; 2 бали – низький рівень; 3 бали – середній рівень організації діяльності; 4 бали – високий рівень; 5 балів – дуже високий рівень організації комунікаційної діяльності (табл. 3.10.7).

Таблиця 3.10.7 – Експертна оцінка елементів комунікаційного потенціалу досліджуваних облспоживспілок

Елементи	Індикатори	Питома вага	Оцінка, бали	Зважена оцінка, бали
1. Стратегічний контролінг	1.1. Оцінка обґрунтованості встановлених стратегічних цілей і рівня реалізації комунікаційних можливостей	0,12	4	0,48
	1.2. Виявлення конкурентних переваг функціонування організацій в області комунікаційної діяльності	0,12	4	0,48
2. Тактичний контролінг	2.1. Аналіз інструментів маркетингових комунікацій	0,12	4	0,48
	2.2. Оцінка економічної і комунікативної ефективності маркетингових комунікацій	0,12	3	0,36
	2.3. Дослідження тенденцій впливу факторів зовнішнього середовища на комунікаційну діяльність організацій	0,10	4	0,40
	2.4. Оцінка ступеня впливу на органи влади посередництвом комунікаційної політики організацій	0,10	3	0,30
	2.5. Оцінка рівня і якості каналів комунікації зі споживачами, постачальниками, контактними аудиторіями	0,10	4	0,40

Продовж. табл. 3.10.7

Елементи	Індикатори	Питома вага	Оцінка, бали	Зважена оцінка, бали
3. Оперативний контроль	Оцінка змін прихильності споживачів, обумовлених застосуванням інструментів маркетингових комунікацій	0,10	3	0,30
4. Координація управлінських аспектів комунікаційної діяльності	Оцінка своєчасності коригування комунікаційної політики	0,12	3	0,36

Таким чином, впровадження запропонованої методики діагностики маркетингового комунікаційного потенціалу дозволить розробити оптимальну політику в області комунікацій з метою покращення іміджу організацій споживчої кооперації та підвищення ефективності комунікативної діяльності.

Інформаційні джерела

1. Абдукаримов И. Т. Анализ хозяйственной деятельности потребительской кооперации : [учеб. для вузов] / И. Т. Абдукаримов. – [2-е изд., перераб.]. – Москва : Экономика, 1989. – 319 с.
2. Ананьев О. М. Корпоративна система планування торгівлі та механізми її забезпечення (на матеріалах споживчої кооперації України) : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук : спец. 08.07.05 «Економіка торгівлі та послуг» / О. М. Ананьев. – Л., 2001. – 20 с.
3. Балабанова Л. В. Зв'язки з громадськістю в системі маркетингового менеджменту підприємств / Л. В. Балабанова, К. В. Савельєва. – Донецьк : ДонДУЕТ, 2005. – 273 с.
4. Балабанова Л. В. Управління маркетинговим потенціалом підприємства / Л. В. Балабанова, Р. В. Мажинський. – Київ : Професіонал, 2006. – 288 с.
5. Баранчеева В. П. Анализ и оценка маркетингового потенциала предприятия / В. П. Баранчеева // Маркетинг. – 2004. – № 3. – С. 42–50.
6. Клейнер Г. Б. Предприятия в нестабильной среде: риски, стратегия, безопасность / [Г. Б. Клейнер, В. Л. Тамбовцев, Р. М. Качалов]. – Москва : Экономика, 1997. – 216 с.

3.10. Аналіз організаційно-економічного механізму управління системою маркетингових комунікацій в організаціях споживчої кооперації

7. Про споживчу кооперацію України : закон України станом на 10 квіт. 1992 р. / Україна. Верховна Рада. – Київ : Укоопспілка, 1998. – 24 с.
8. Стратегія розвитку споживчої кооперації України (2004–2015 рр.). – Київ : Центральна спілка споживчих товариств України, 2004. – 62 с.
9. Яловега Н. І. Формування системи маркетингових комунікацій на підприємствах споживчої кооперації : дис. ...канд. екон. наук : 08.00.04 / Н. І. Яловега – Полтава : ПУСКУ, 2008. – 268 с.

3.11. СТРАТЕГІЧНІ ПРІОРИТЕТИ РОЗВИТКУ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ

В сучасних умовах розвитку національної економіки важливим і актуальним є формування стратегічних пріоритетів системи управління персоналом господарюючих суб'єктів.

Стратегія є основним елементом, інструментом стратегічного управління організацією.

Термін «Стратегічне управління» був введений в 60–70-х рр. ХХ ст. з тим, щоб відрізнити поточне управління, здійснюване на рівні господарських підрозділів, від управління на вищому рівні керівництва. У процесі свого розвитку, управління як практична діяльність, з 1980-х рр. вступило в новий етап, особливістю якого є зміщення уваги вищого керівництва в бік зовнішнього оточення, що дозволяє своєчасно і адекватно реагувати на ті зміни, що відбуваються в ньому, і забезпечувати організації перевагу перед конкурентами [1].

Необхідність стратегічного управління в умовах ринкових відносин пояснюється наступними причинами.

По-перше, за останні десять років радикально змінилося середовище, в якому діють вітчизняні підприємства. Нестійке економічне становище багатьох організацій пов'язане з відсутністю у більшості керівників глибоких економічних знань, управлінських навичок і досвіду роботи в умовах конкуренції, необхідністю пристосування організацій до непостійних умов зовнішнього середовища, що змінюються.

По-друге, відхід від централізованого планування діяльності організації, приватизація і нестабільний розвиток економічних перетворень в Україні вимагають від керівників уміння передбачати, формулювати свою стратегію, визначати свої конкурентні переваги, запобігати стратегічним загрозам і небезпекам, тобто використовувати усі інструменти стратегічного управління.

По-третє, застосування ідей і принципів стратегічного менеджменту, проведення змін в системі управління актуальні не лише для великих компаній, з якими була пов'язана поява стратегічного управління, але і для середніх і навіть малих за розміром підприємств.

Стратегія управління персоналом – це плани, напрями дій, послідовність рішень, що приймаються, і методи, що дозволяють дати оцінку, провести аналіз і розробити ефективну систему впливу на персонал для реалізації стратегії розвитку організації [2].

Стратегія управління персоналом виражається з урахуванням, як інтересів керівництва організації, так і інтересів її персоналу. Її суть полягає в наступному:

- визначення цілей управління персоналом, тобто при прийнятті рішень у сфері управління персоналом мають бути враховані як економічні аспекти (прийнята стратегія управління персоналом), так і побажання та інтереси робітників (гідна оплата праці, задовільні умови праці, можливості розвитку і реалізації здібностей працівників та ін.);

- формування ідеології і принципів кадрової роботи, ідеологія кадрової роботи має бути відбита у вигляді документу і реалізовуватися в повсякденній роботі усіма керівниками структурних підрозділів організації починаючи з керівника організації;

- визначення умов для забезпечення балансу між економічною і соціальною ефективністю використання трудових ресурсів в організації;

- досягнення глибокого усвідомлення керівниками усіх рівнів вирішальної ролі персоналу в забезпеченні процвітання організації, розуміння соціальної суті і соціальної відповідальності дій з управління людськими ресурсами;

- реалізація соціальної спрямованості управління персоналом організації на основі обліку впливу зовнішніх соціальних чинників, задоволення соціальних потреб співробітників на рівні, що забезпечує їх реальний соціальний статус, орієнтація на їх життєвий цикл;

- формування єдиної організаційної культури фірми, що поділяється персоналом і що забезпечує колективний підхід до реалізації поставлених організаційних завдань як в масштабах організації, так і в масштабах її окремих структурних підрозділів;

– досягнення високої ефективності засобів, що направляються організацією на розвиток персоналу як ресурсу. Скорочення витрат, обумовлених неефективним використанням наявного кадрового потенціалу і надлишковими трудовими ресурсами організації;

– поступова зміна змістовних пріоритетів в управлінні персоналом: від простого оперативного рішення проблем до визначення майбутніх потреб людей і розвитку їх потенціалу.

Існує п'ять чинників, що впливають на кадрову стратегію розвитку персоналу організації: соціальний, політичний, правовий, економічний і чинник зовнішнього середовища. Яку б форму роботи з персоналом не вибирала організація, кожен з цих елементів має бути уважно проаналізований і відображений у ній.

Якнайповніше кадрову стратегію розвитку підприємств проявила себе в США. Американський досвід з успіхом використовується і модернізується в інших країнах. В Україні практика стратегічного планування роботи з персоналом ще тільки набуває поширення. Як і в інших сферах HR-менеджменту, представництва зарубіжних компаній були першими, хто почав створювати кадрову стратегію. Поступово все більше уваги до цієї області планування стали проявляти й українські організації.

Таким чином, виділяється чотири концепції планування роботи з персоналом на підприємстві:

1. Кадрова стратегія залежить від бізнес-стратегії;
2. Бізнес-стратегія залежить від кадрової стратегії;
3. Кадрова стратегія і бізнес-стратегія не залежні один від одного;
4. Кадрова стратегія і бізнес-стратегія визначаються інтерактивно.

Термін «розвиток» означає не що інше, як зміна, точніше – процес змін.

Але не кожна зміна розуміється як розвиток, зокрема до нього не відносяться зміни в процесах функціонування, оскільки вони мають зворотну дію; зміни, що викликаються стихійними катаклізмами, оскільки вони випадкові; зміни без

виразної спрямованості, що приводить предмет або явище до нового якісного стану.

Розвиток колективу – неодмінний об'єкт управління організацією і в той же час складова частина системи управління її персоналом [3].

Стратегія розвитку персоналу є невід'ємною частиною розвитку підприємства.

Стратегія розвитку персоналу – це особливий набір пріоритетних напрямів інвестування в людський капітал [4].

В стратегії розвитку персоналу можуть використовуватися наступні показники:

- чисельність штату;
- компетенції, які необхідно розвивати;
- рівень продуктивності праці;
- види діяльності, які вимагається передати на аутсорсинг або, навпаки, виконувати всередині компанії;
- склад і рівень компенсацій.

Стратегія розвитку персоналу – це завдання перших осіб компанії. В неї не входять такі процеси, як визначення оптимальної чисельності персоналу і рівня заробітної плати (завдання фінансового відділу), а також складання правил і принципів роботи персоналу і контроль над їх виконанням (завдання HR-відділу). Компанії без чіткої стратегії ризикують проводити програми, які не відповідають загальним бізнес-цілям.

Необхідність в створенні або удосконаленні стратегії розвитку персоналу виникає у випадках, якщо:

- значні зміни в бізнес-стратегії;
- велике злиття або поглинання;
- наявність значних проблем в області управління персоналом;
- необхідність зайняти лідируючу позицію на ринку.

На рис. 3.11.1 видно, що вдала стратегія розвитку персоналу ґрунтується на чотирьох основних принципах.

Перший принцип – зв'язок бізнес-стратегії і стратегії розвитку персоналу.



Рисунок 3.11.1 – Принципи ефективної стратегії розвитку персоналу

Перший крок включає перевірку кожного пункту і напряму в бізнес-стратегії, а також визначення вимог до персоналу і міри його участі в реалізації стратегії. Участь персоналу може бути як прямою (перенесення підрозділу компанії в іншу країну означає переїзд частини співробітників, підбір персоналу в новому регіоні і, можливо, скорочення частини штату на старому місці), так і непрямою (зміна бренду яких будь-яких продуктів може і не призводити до значного залучення персоналу до цього процесу).

Другий принцип – управління «пулом» талантів. Цей крок включає порівняння існуючого і необхідного для реалізації бізнес-стратегії «пулу» талантів. Замість того, щоб реагувати на тенденції на ринку праці (такі як дефіцит або профіцит робочої сили), компанія планує, який персонал (за типом і чисельністю) потрібний для реалізації бізнес-стратегії. На цьому етапі також досліджуються загальні тенденції кадрової структури компанії, включаючи такі показники, як плинність, рекрутингова активність, кількість співробітників пенсійного віку, тощо. Усі ці дані надалі застосовуються для вдосконалення системи підбору, навчання, розподілу функцій між співробітниками і підрозділами, тобто створення збалансованого «пулу» робочої сили.

3.11. Стратегічні пріоритети розвитку системи управління персоналом

Третій принцип – імідж компанії як працедавця. Компанії, що створюють стратегію розвитку персоналу, повинні відповісти на питання про власне позиціонування в очах персоналу і претендентів. Це допоможе їм залучати, утримувати і мотивувати потрібних співробітників.

Не можна плутати створення характерного іміджу компанії як працедавця з побудовою конкурентоздатної компенсаційної політики (приведення зарплат і премій у відповідність з середнім по ринку) – це два різні процеси, хоча багато компаній часто підміняють перше другим. Стратегія розвитку персоналу допомагає компанії зрозуміти, чим вона відрізняється від інших гравців ринку, і виявити свої конкурентні переваги.

У компаніях, що займають верхні щаблі в рейтингах найпривабливіших працедавців, зазвичай добре відпрацьовані усі зазначені вище фактори. Іноді особлива увага при залученні персоналу приділяється одному-трьом компонентам.

Складові іміджу компанії як працедавця зображені на рис. 3.11.2.



Рисунок 3.11.2 – Складові іміджу компанії як працедавця

Четвертий принцип – Розподілення пріоритетів інвестування в персонал.

На цьому етапі об'єднуються бізнес-стратегія, аналіз «пулу» талантів і побудова іміджу компанії як працедавця.

Далі вибираються напрями інвестування в персонал. Наприклад, одна компанія вирішила сильно зменшити вкладення в тренінгові програми, коли з'ясувалося, що рівень знань і навичок персоналу майже повністю відповідає потрібному. Засоби, що звільнилися, були спрямовані на збільшення премій і пільг, щоб утримати потрібних компанії співробітників. Успіх впровадження стратегії розвитку персоналу, як і будь-якого глобального перетворення, залежить від того, наскільки добре він пропрацював з тактичної точки зору. Основна робота по впровадженню стратегії виконується спеціалізованими кросс-функціональними командами, а організаційний комітет, що складається з топ-менеджерів, оцінює ефективність і своєчасність виконання поставлених завдань. До цього процесу також можна притягати HR-менеджерів, але на чолі розробки і реалізації стратегії все одно обов'язково повинні стояти перші особи компанії.

З метою розвитку системи управління персоналом в навчальних закладах III–IV рівня акредитації розвивається міжнародне співробітництво, складовими якого є:

- міжнародна проектна діяльність;
- участь у міжнародних грантових програмах і проектах;
- реалізація програм міжнародної академічної мобільності;
- реалізація програм стажування за кордоном;
- залучення іноземних фахівців до навчального процесу;
- діяльність центрів мов та культур.

Прикладом ефективних заходів розвитку міжнародного співробітництва у Вищому навчальному закладі Укоопспілки «Полтавський університет економіки і торгівлі» щодо залучення іноземних фахівців до навчального процесу та участі у міжнародних науково-освітніх заходах є наступне:

- до навчального процесу в університеті у 2019 році залучено 12 іноземних фахівців з 6 країн світу, а саме:

- Федеративної Республіки Німеччина (мовних асистентів культурного інституту ФРН «Goethe-Institut Ukraine» Яну Елізабет Шульц та Патріка Фосена);

– Сполучених Штатів Америки (мовного асистента з англійської мови Стівена Палмера);

– Чеської Республіки (викладачку англійської мови Академії Бізнесу і Вищої Професійної школи у Валашське-Мезиржичі Яну Блінкову, викладачку російської мови Академії Бізнесу і Вищої Професійної школи у Валашське-Мезиржичі Людмилу Белікову);

– Республіки Польща (викладачів Повісланського університету у Квідзині Олександра Петушинського та Томаша Міхала Плата-Пшехлевського);

– Латвійської Республіки (викладача Відземського університету прикладних наук Яніса Бікше);

– Китайської Народної Республіки (стажистів кафедри мовної підготовки Центру міжнародної освіти Харківського національного університету імені В. Н. Каразіна, які направлені Штаб-квартирою Інститутів Конфуція для здійснення статутної діяльності Інституту Конфуція Чжен Лі, Бу Ронгронг, Чжан Інін, Лі Юаньюань).

За звітний період з робочими візитами та для участі у конференціях, семінарах, проведення зустрічей зі студентами в університеті перебували 48 офіційних осіб з 9 країн світу: мовні волонтери ВМГО «AIESEC» Лулу Чен, Даї Фангфанг, Джаїн Джі, Кунмін Джан, Ченчен Лі, директор ресторану «XiuShui Lily Hotel» Фу Цзе (Китайська Народна Республіка), мовні волонтери ВМГО «AIESEC» Дідем Дабан, Зеррін Айдін, Еміне Шюр, Ділара Коч, Еда Коджаїлмаз, Абдулкадір Фатих Бенгісу, Батухан Дурна, Букет Каяалп, Булент Цем Сертел, Джем Чебер, Еліф Більге Бозан, Каан Макаскі, Лізге Кулач, Хазал Каральєр, виконавчий директор компанії «TEZ TOUR» Тевфік Сариджаєр, замісник генерального директора компанії «TEZ TOUR» Левент Мутлу, регіональний директор компанії «TEZ TOUR» Хасан Озер, керівник відділу глобального рекрутингу компанії «ANEX TOUR» Аїда Ельгушева, менеджери з анімації мережі готелів Papillon Hotels Ефе Ялин, Тамер Леблебічі, Гюркан Цейтін, координатор з анімації мережі готелів «Delphin Hotels & Resorts» Кирач Корхан Неджаті, співробітники мережі готелів «Delphin Hotels & Resorts» Шакручу

Джейхун Кемаль, Шентуг Оган та Чакмак Хусеїн (Турецька Республіка), асоційований керівник школи машинобудування і конструкторських розробок Університету Портсмуту Джована Радулович, ІТ-консультантка, експертка з консалтингу і проектного менеджменту, підприємниця Ірена Радованович (Сполучене Королівство Великої Британії та Північної Ірландії), адвокат Центральної спілки німецьких споживчих товариств (ZdK), член Ради директорів Euro Соор Матіас Фідлер, професор Берлінського університету імені Гумбольдта Хейніш Маркус Дітер, директор проекту GIZ «Професійна інтеграція ВПО» Йенс Адамс, гості з міста-побратима Остфільдер, викладачі гімназії Сильвія Велш та Бернд Велш (Федеративна Республіка Німеччина), освітні консультанти «Delphini consultants private limited» Кхан Анжум та Амріт Пал Сінгх, мовні волонтери ВМГО «AIESEC» Гурі Гупта, Прияньш Рагхуванші, Сандіпан Саркар (Республіка Індія), заступник директора Вільнюського університету Віта Ременіте, координатор маркетингових проектів Вільнюського університету Грета Сінкявічюте (Литовська Республіка), представник Avance International University Нтватва Джеймс Браян (Республіка Уганда), постійний представник Міжнародного Валютного Фонду в Україні Йоста Люнгман (Королівстві Швеція), мовний волонтер ВМГО «AIESEC» Еванс Обенг (Республіка Гана).

Зміцненню міжнародних зв'язків з провідними ЗВО та науково-дослідними установами та їх фахівцями сприяло проведення міжнародних науково-практичних та науково-методичних конференцій. За 2019 р. їх проведено 11, із них у співорганізації: з Білоруським торгово-економічним університетом споживчої кооперації (м. Гомель, Республіка Білорусь) – 2, Сілезьким технологічним університетом, (м. Вісла, Республіка Польща) – 1.

За звітний період ректорат університету підтримував ініціативи викладачів, студентів та співробітників щодо участі у міжнародних наукових та освітніх заходах, результатом чого стала підготовка 74 наукових статей та тез, опублікованих у зарубіжних виданнях.

Надруковано розділи у 20 колективних монографіях (Республіка Австрія, Республіка Болгарія, Сполучене Королівство Великої Британії та Північної Ірландії, Федеративна Республіка Німеччина, Республіка Польща, Сполучені Штати Америки, Чеська Республіка).

Протягом 2019 р. 46 науково-педагогічні працівники, докторанти, аспіранти та співробітники університету перебували в 77 науково-творчих і ділових зарубіжних відрядженнях у Азербайджанській Республіці, Республіці Білорусь, Сполученому Королівстві Великої Британії та Північної Ірландії, Грузії, Арабській Республіці Єгипет, Республіці Індія, Італійській Республіці, Королівстві Іспанія, Латвійській Республіці, Республіці Молдова, Республіці Польща, Республіці Австрія, Республіці Гана, Республіці Мальта, Федеративній Республіці Німеччина, Словацькій Республіці, Угорщині, Чорногорії, Республіці Болгарія, Сполучених Штатах Америки.

Таким чином, міжнародне співробітництво суттєво впливає на розвиток системи управління персоналом як в начальних закладах, так і на підприємствах різних галузей. Це пов'язано з вивченням та впровадженням в діяльність європейського та світового досвіду, що сприятиме забезпеченню конкурентоспроможності персоналу, підприємства, національної економіки.

Інформаційні джерела

1. Кибанов А. Я. Управление персоналом организации: стратегия, маркетинг, интернационализация / Кибанов А. Я., Дуракова И. Б. – Москва : ИНФРА-М, 2017. – 299 с.
2. Крушельницька О. В. Управління персоналом : навч. посіб. / Крушельницька О. В., Мельничук Д. П. – Вид. друге, перероб. й допов. – Київ : Кондор, 2005. – 308 с.
3. Курочкин А. С. Управление предприятием / Курочкин А. С. – Київ : МАУП, 2001. – 148 с.
4. Данюк В. М. Організація праці : підручник / Данюк В. М. та ін. – Київ : Вища школа, 2017. – 460 с.

3.12. РЕЗУЛЬТАТИВНІСТЬ ПРОДАЖУ ТОВАРІВ У СИСТЕМІ ДИСТРИБУЦІЇ В КОНТЕКСТІ РОЗВИТКУ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН

В умовах трансформації ринкових відносин, поглиблення процесів глобалізації і євроінтеграції, зростання масштабів економічного обороту є ускладнення функцій сфери товарного обігу. У зв'язку з цим активізуються наукові пошуки створення ефективних механізмів та систем просування товарів із сфери виробництва в сферу споживання. На особливу увагу заслуговують підходи до формування механізму активізації продажу товарів в дистрибуційних системах за скоординованою участю її учасників. Відношення людини до праці створюється під впливом зовнішніх і внутрішніх чинників. Працівник, включаючись у виробничий процес, підкоряє свої дії нормам і законам, властивим виробничому середовищу. З іншого боку, він як активний і відносно автономний агент підприємства, приймає самостійні рішення, вибирає альтернативні лінії поведінки. Найбільш ефективною трудовою віддачею від працівника можна чекати лише в тому випадку, коли створені умови для односпрямованості, збігу цілей і завдань підприємства певної галузі з особистими цілями працівника.

В умовах ринкової трансформації економіки України в сфері товарного обігу прослідковується зростання масштабів економічного обороту. У зв'язку з цим активізуються пошуки створення ефективних систем та механізмів просування товарів із сфери виробництва в сферу споживання. Ці функції покладаються на розподільчі канали які складаються з власних комерційних служб і філіалів, торгових представництв, розподільчих центрів, незалежних торгових підприємств та дистрибуторських компаній.

Термін «дистрибуція» отримав широке розповсюдження в кінці 1950-х – початку 60-х рр. – в перехідний період від дефіциту товарів до профіциту, тобто перевищення обсягу пропозиції над обсягом попиту. Цей період є початком розвитку маркетингової парадигми, а термін «дистрибуція» використовувався в якості синоніму «маркетинг», що використову-

ється і в сучасних умовах. В той же період, в 1960-х роках дистрибуція разом з управлінням матеріалами складали функціональний зміст логістики. Проте в сучасній трактовці даного терміну дистрибуцію відносять к галузі просування товарів і головними аспектами в цьому процесі є: створення високоякісного сервісу і ефективного управління ресурсами при належному забезпеченню споживачів товарами.

Українські вчені в різні часи приділяли велику увагу дослідженню сутності дистрибуції. В. В. Апопій визначає, що дистрибуція – це просування товарів до кінцевого споживача із залученням дистрибуторів та дилерів на основі єдиної маркетингової й технологічної політики, виробленої постачальником [1, с. 332]. Є. В. Крикавський вважає, що ототожнення категорії дистрибуції з категорією збуту є справедливим «...лише за умови, коли для виробника дистрибуція обмежується першою ланкою – безпосереднім споживачем» [2, с. 14].

Попри широке застосування термінів «дистрибуція», «дистрибутор», у вітчизняних літературних джерелах відсутнє тлумачення дефініції «система дистрибуції», натомість термін «дистрибуційна система» трактується як «сукупність програм, що дає змогу створювати конкретні варіанти програм певної системи обробки даних, налагодженої на умови конкретного застосування» [3, с. 165].

Інші автори стверджують, що «...дистрибу́ція (англ. distribution), дистрибуційна, або розподільча логістика – це комплекс взаємопов'язаних функцій, які реалізуються в процесі розподілення матеріального потоку між різними, як правило, оптовими покупцями» [4, с. 86].

Ми поділяємо точку зору, що дистрибу́ція або дистриб'юція – це поняття у логістиці, що іноді позначається як дистрибуційна/розподільча логістика, яке означає комплекс взаємопов'язаних функцій, які реалізуються в процесі розподілення матеріального потоку між різними, як правило, гуртовими покупцями. Таким чином, розподільча логістика, або фізичний розподіл – це діяльність пов'язана з отриманням продукції, її зберіганням до моменту отримання замовлення і наступної доставки до клієнтів. До дистрибуції доцільно застосовувати методи управління ланцюгом поставок.

Також дистрибуція є важливим поняттям маркетингу, де розглядаються проблеми забезпечення оптимального руху товару каналом розподілу до кінцевого споживача. Згідно з сучасною концепцією маркетингу, дистрибуція є одним з елементів маркетинг-міксу, в якому її називають місцем (place) або розповсюдженням чи товаропросуванням [5, с. 23].

Отже, визначення системи дистрибуції на основі досліджень багатьох вчених можна представити в наступному вигляді: система дистрибуції – складна економічна система, яка об'єднує в своєму складі виробника готової продукції та різноманітних посередників, які на договірних засадах (на основі дистрибуторського договору) спільно здійснюють маркетингову, комерційну, логістичну діяльність з переміщення продукції до кінцевого споживача і її продажу відповідно до стратегії суб'єкта господарювання – організатора такої системи з дотриманням встановлених ним умов продажу, цін продажу, стандартів обслуговування і під його контролем [6, с. 41].

Система дистрибуції заснована на поєднанні в процесах збуту готової продукції таких основних складових, як:

- стратегія поведінки підприємства (організатора системи дистрибуції) на ринку, зокрема стратегія маркетингового розподілу, концепція організації системи дистрибуції тощо;
- партнерство з комерційними посередниками, які на договірній основі об'єднуються в канали розподілу;
- ціноутворення, яке має ґрунтуватися на єдиних для всіх учасників каналів розподілу продукції підходах і передбачати справедливе та прозоре встановлення не лише роздрібної ціни, але й цін перепродажу в усьому каналі збуту;
- логістика, яка має бути ефективною для забезпечення фізичного руху товару (обслуговування замовлень, транспортування, утримування складів, утримування запасів і забезпечення наявності всього заявленого асортименту товарів);
- аналіз і контроль, насамперед контроль за роздрібними цінами, контроль за наявністю товарів у місцях продажу, контроль за якістю подання товару в кожному пункті продажу, контроль і аналіз діяльності партнерів виробничого підприємства з погляду дотримання домовленостей, стандартів

3.12. Результативність продажу товарів у системі дистрибуції в контексті розвитку соціально-трудових відносин

обслуговування, недопущення внутрішньосистемної конкуренції, демпінгування, завдання шкоди іміджу товаровиробника тощо, а також аналіз дій конкурентів [6].

На функціонування системи дистрибуції впливають як зовнішні (політична ситуація, тенденції розвитку економіки, чинне законодавство, проблеми розвитку торговельної сфери та її окремих галузей тощо), так і внутрішні (розуміння учасниками розподілу змісту єдиної системи збуту, конфлікт цілей та завдань, створення системи противаг за рахунок «відкатів» та знижок, орієнтація на короткострокові цілі, домінування одного представника розподілу над іншими) чинники. Лозинський В. Т. вважає, що з врахуванням наслідків взаємодії вище зазначених чинників система дистрибуції потенційно може володіти різними властивостями (табл. 3.12.1) [3, с. 266].

Таблиця 3.12.1 – Властивості системи дистрибуції

Класифікаційна ознака	Властивості
Пов'язані з цілями та функціями	синергія; емерджентність; цілеспрямованість; робастність
Пов'язані зі структурою	цілісність; структурність; ієрархічність
Пов'язані з особливостями взаємодії з середовищем	адаптивність; інтегративність; самоорганізація

Велику роль в активізації продажу товарів у системі дистрибуції грає персонал продавця, так як від дій персоналу залежить пошук клієнтів, виявлення потреб, вплив на вибір, торг про ціну, відпуск товару (табл. 3.12.2) [3, с. 267].

Таблиця 3.12.2 – Особливості дій персоналу продавця при застосуванні методу «активного продажу» і традиційного методу оптового продажу

	Активний продаж	Традиційний метод продаж
Пошук клієнта	Дуже активно	Не проводиться
Виявлення потреб	Дуже активно	Не завжди
Вплив на вибір	Дуже активно	Не завжди
Торг про ціну	Так	Так
Відпуск товару	Так	Так

У виборі власної лінії трудової поведінки відображається міра ідентифікації інтересів працівника з інтересами підприємства. Трудова поведінка відображає, як працівник розуміє дійсність, яким чином визначає своє місце у виробничому процесі, що вважає найбільш істотним для досягнення своїх професійних планів. Мотиваційний механізм праці включає насамперед такі загальнолюдські, загальноекономічні елементи, як потреби й інтереси людини, заради задоволення яких і відбувається процес праці. Можна виділити дві великі групи мотиваторів:

1) зовнішні, котрі впливають на людину з навколишнього середовища (сюди ще відносяться матеріальні і моральні стимули до праці);

2) внутрішні, котрі пов'язані з трудовою діяльністю і відношенням працівника до неї.

Системи матеріального стимулювання по своїй суті повинні мати конкурентну ринкову природу. Вони створюються під впливом «зовнішніх» і «внутрішніх» ринків праці, з урахуванням дій конкурентів і базуються на прямій залежності оплати і просування по службі працівника від його трудового внеску. На тлі загального стану економіки країни дієвість цих систем майже цілком визначається економічною політикою й ефективністю роботи підприємства [7, с. 200].

До внутрішніх мотиваторів відноситься характер праці, відповідність її змісту нахилам і здібностям працівника, престижність трудової діяльності, можливість самовдосконалення, самовиявлення і розкриття творчих здібностей до праці, самостійність працівника й оцінка важливості його роботи для колективу. Саме внутрішні мотиватори приводять, насамперед, до задоволеності працівника своєю працею, розвитку його творчих здібностей і загальної активізації його творчої діяльності. Цій ж меті служать і залучення працівника до участі в капіталі (власності) свого підприємства, участь у розподілі прибутку, в управлінні підприємством. Однак необхідно ще раз підкреслити, що ці фактори діють ефективно тільки за умови відповідного задоволення первинних матеріальних потреб працівника [8, с. 58].

Враховуючи те, що розвиток соціально-трудових відносин базується на гідній оплаті праці та основою компенсаційної моделі винагороди за працю є компенсаційний пакет, Цимбалюк С. О. визначає його сутність як сукупність (набір) усіх компенсацій, зокрема матеріальних виплат і винагород, нематеріальних благ і послуг, які роботодавець надає працівникові за долучення його до процесу праці (створення матеріальних і не матеріальних благ) і розпорядження його результатами (продуктами) праці отриманими в процесі застосування робочої сили (компетенцій, людського капіталу) відповідно до кон'юнктури ринку праці, норм чинного законодавства, норм колективних угод, положень корпоративної політики, умов колективного та трудового договорів [9, с. 67].

Окремі науковці (Р. Хенімен, С. Гросс, Г. Фрідман, С. Каплан) до компенсаційного пакету включають лише грошові винагороди. З моменту появи і до нині гроші є найбільш впливовим і найочевиднішим засобом винагороди завдяки таким властивостям:

1. Ненасичуваність – потребу в грошах майже неможливо наситити, для більшості людей грошей не буває забагато, вони надають гарантію задоволеності не лише теперішніх, але й майбутніх потреб.

2. Відстроченість споживання – гроші надають можливість відкладати споживання, задоволення потреб на майбутнє.

3. Універсальність – гроші є універсальною цінністю, яка визнається всіма, і тому за їх допомогою можна оцінювати будь-яку діяльність і більш того, будь які аспекти такої діяльності: кількість, закінченість, якість, терміни, творчість, лояльність тощо.

4. Вимірюваність – можливо встановити точний розмір винагороди за виконання працівником певної роботи.

5. Можливість використовувати різні види винагороди – гроші можуть виплачуватися працівнику у формі призів, бонусів, надбавок, бути не лише матеріальним, але і моральним стимулом до ефективної сумлінної праці.

6. Накопичення багатства – гроші, на відміну від багатьох інших винагород можуть накопичуватися, викликаючи у працівника прагнення заробляти більше.

7. Комплексність мотивуючої дії: гроші використовуються для задоволення не лише матеріальних, але й соціальних і духовних потреб.

Існують певні очікування працівників щодо організації винагороди на підприємстві. Працівник очікує, що йому платитимуть:

- розумно – заробітна платня має бути порівняна с платнею за виконання таких обов'язків на такій самій посаді на інших підприємствах галузі;

- чесно – якщо працівник знає, що його трудовий внесок приносить підприємству значну частину прибутку, він очікує на отримання частки від цього прибутку;

- постійно – працівник хоче бути впевненим, що навіть за складних для організації умов він матиме роботу й отримає зароблені гроші;

- прогресивно – працівник не хоче бути обмежений режимом фіксованої заробітної платні без надії на її підвищення;

- легально – працівник віддасть перевагу легально отриманим грошам перед грошами «в конверті». [10, с. 259–260].

Компенсаційний пакет – це категорія не лише найманого працівника (найманий працівник одержує пакет компенсацій), а і роботодавця (власника, керівника), який надає найманому працівникові пакет компенсацій за доручення його до процесу праці (створення матеріальних і нематеріальних благ) і розпорядження результатами (продуктами) його праці. Відмінність сутності поняття «компенсаційний пакет» з позицій найманого працівника та роботодавця представлена у табл. 3.12.3.

Таблиця 3.12.3 – Відмінності сутності поняття «компенсаційний пакет» з позицій найманого працівника та роботодавця [узагальнено автором на основі досліджень С. О. Цимбалюк]

Сутність поняття	Відмінності з позицій	
	найманого працівника	роботодавця
Компенсаційний пакет	Сукупність усіх компенсацій, зокрема матеріальних виплат і винагород, нематеріальних благ і послуг	Сукупність усіх витрат що надаються найманому працівнику

Продовж. табл. 3.12.3

Сутність поняття	Відмінності з позицій	
	найманого працівника	роботодавця
Компенсаційний пакет	Отримує за виконання певної трудової функції на конкретному підприємстві та досягнуті результати праці	Надаються за долучення працівника до процесу праці і розпорядження його результатами (продуктами) праці
	Пакета компенсацій має бути достатньо для розширеного відтворення робочої сили, забезпечення матеріального добробуту працівника та його родини	Витрати повинні залучати найманого працівника до ефективної праці, формувати відданість і лояльність, мотивувати до досягнення ефективних результатів

Таким чином, результативність продажу товарів у системі дистрибуції суттєво залежить від формування ефективного мотиваційного механізму, гідної оплати праці, ефективної активізації продажу товарів, організації трудових процесів, гідних умов праці, кадрового забезпечення.

Інформаційні джерела

1. Комерційна діяльність : підручник / [Апопій В. В., Бабенко С. Г., Гончарук Я. А. та ін.] ; за ред. В. В. Апопія. – Вид. 2-ге, перероб., допов. – Київ : Знання, 2008. – 632 с.
2. Крикавський Є. В. Логістичні системи дистрибуції і штрихове кодування / Крикавський Є. В., Чухрай Н. І., Васелевський М. О. // Торгівля і ринок України : темат. зб. наук. пр. з проблем торгівлі і громадського харчування. – Донецьк : ДонДУЕТ, 2000. – Вип. 11, т. 2. – С. 310–315.
3. Економічний енциклопедичний словник : у 2 т. / С. В. Мочерний, Я. С. Ларіна, О. А. Устенко, С. І. Юрій ; за ред. С. В. Мочерного. – Львів : Світ, 2005. – Т. 1. – 616 с.
4. Никишкин В. В. Словарь основных терминов по дистрибуции и мерчендайзингу / Л. Н. Мельниченко, В. В. Никишкин. – Москва : Гребенников Бизнес Букс, 2010. – 208 с.
5. Липчук В. В. Маркетинг : навч. посіб. / В. В. Липчук, Р. П. Дудяк, С. Я. Бугіль, Я. С. Янишин. – Львів : Магнолія 2006, 2012. – 456 с.

6. Лозинський В. Т. Формування сучасних систем дистрибуції товарів: проблеми теорії і практики / В. Т. Лозинський, І. П. Міщук // *Логістика : [зб. наук. пр.]* / відповідальний редактор Є. В. Крикавський. – Львів : Вид-во Львівської політехніки, 2010. – С. 95–103.
7. Костишина Т. А. Конкурентоспроможна система оплати праці: проблеми теорії та практики : монографія / Т. А. Костишина. – Полтава : ПУСКУ, 2008. – 389 с.
8. Социология труда : учебник / под ред. Н. И. Дряхлова, А. И. Кравченко, В. В. Щербины. – Москва : Изд-во Московского ун-та, 1993. – 368 с.
9. Цимбалюк С. О. Компенсаційна модель винагороди за працю: теоретико-методологічні та прикладні аспекти : монографія / С. О. Цимбалюк. – Київ : КНЕУ, 2014. – 359, [1] с.
10. Основи менеджменту : підручник для студентів вищих навчальних закладів / кол. авторів ; за ред. А. А. Мазаракі; худож.-оформлювач І. М. Безрукавий. – Харків : Фоліо, 2014. – 846 с.: іл.

3.13. ЕФЕКТИВНІСТЬ ДІЯЛЬНОСТІ ЯК РЕЗУЛЬТАТ РЕАЛІЗАЦІЇ ПРОФЕСІЙНИХ КОМПЕТЕНЦІЙ ПРАЦІВНИКІВ

Проблеми ефективності діяльності підприємств торгівлі пов'язані із забезпеченням потреб споживачів, розвитком професійних компетенцій працівників, конкурентоспроможності торговельної діяльності.

Серед наукових праць, у яких досліджуються теоретичні підходи до визначення сутності ефективності діяльності підприємств торгівлі можна виокремити дослідження таких науковців, як Р. В. Андрійчук, В. В. Апопій, П. Ю Балабан, Р. Беннет, Р. Блейк, Б. В. Гринів, А. З. Коробкін, В. В. Лисиця, А. А. Мазаракі, Л. В. Мисникова, І. П. Міщук, С. І. Рудницький, Н. В. Савенко, Ю. М. Хомяк.

Подане у підручнику К. Р. Макконнелла, С. Л. Брю «Економікс: Принципи, проблеми і політика» поняття «економічна ефективність» дещо подібне до поняття «ефективність», що використовується в техніці [1, с. 207]. Економічна ефективність також охоплює проблему «витрати – випуск». Ще більш розпливчате визначення, яке дав К. Еклунд: ефективність – це «необхідні товари, що робляться за рахунок необхідних ресурсів». Широко відомі показники ефективності виробництва: результативність, інтенсивність функціонування системи, міра досягнення мети і рівень організованості системи тощо [2, с. 11]. Усе це свідчить про багатогранність категорії «ефективність», з одного боку, і з іншого – про невизначеність суті категорії і складності її представлення в показниках і вимірниках.

Ефективність – це показник прагнення до кінцевого результату, але не сам результат, а варіант правильності, точність наряду до нього (кінцевого результату). Отже, для визначення ефективності необхідно відмовитися від звичного розуміння її як простого відношення або коефіцієнта. СENS ефективності виражається в чомусь іншому. Необхідно лише запропонувати заміник, із яким погодяться фахівці, зайняті вивченням економічних процесів, а саме: визначати ефективність таким математичним поняттям як вектор, що дозволяє

визначити напрям розвитку виробництва, який є найбільш правильним.

Підприємство є ефективним, якщо рухається в правильному напрямі. Вектор можна розглядати як спрямований відрізок, як клас еквівалентних спрямованих відрізків, як елемент векторного простору, паралельне перенесення. При будь-якому підході до цього поняття вектор є геометричним об'єктом, що характеризується напрямом, довжиною (величиною) і правилом складання векторів. У такому контексті стає зрозумілим висловлювання П. Друкера з курсу менеджменту: «ефективність є наслідком того, що правильно створюються речі. Правильно відбиває напрям вектора, в правильному напрямі розвивається виробництво, рухається до успіху організація» [3, с. 177].

При розгляді ефективності як характеристики системи, де внутрішні зв'язки між її базовими елементами є основним системним чинником, точнішим її віддзеркаленням буде відображення вектора, переміщення даних зв'язків у просторі та часі. Заміна категорії «ефективність» – коефіцієнт на категорію «ефективність – вектор» сприятиме точнішому розумінню процесів, що протікають в економіці, а прийняття пропозиції щодо визнання тотожності категорій «ефективність» і «вектор» дозволить формалізувати категорії, якими ми оперуємо у ході виміру й оцінки організаційної ефективності виробничих систем.

Про співвідношення результативності й ефективності згадується у праці Г. Саймона, Д. Смитбурга, В. Томпсона. «Щоб бути успішною впродовж тривалого часу, щоб вижити і досягти своїх цілей організація має бути як ефективною, так і результативною». За словами відомого ученого Пітера Друкера, результативність є наслідком того, що «робляться потрібні, правильні речі». І перше, і друге однаково важливе. Результативність, у тому сенсі, що робляться правильні речі, є чимось невідчутним, тим, що важко визначити, особливо якщо організація внутрішньо не ефективна. Але ефективність зазвичай можна виміряти та виразити кількісно, тому що можна визначити грошову оцінку її входів і виходів [4, с. 259].

Економічна ефективність – це отримання максимально можливих благ від наявних у розпорядженні ресурсів. Проблемою економічної ефективності найчастіше є проблема вибору, що стосується того, що, як і яким чином проводити, як розподіляти ресурси, капітал і прибуток. Від рівня економічної ефективності багато в чому залежить вирішення низки соціально-економічних завдань, таких як підвищення рівня життя населення, швидке зростання економіки, вдосконалення умов праці та відпочинку, зниження рівня інфляції [5].

Відповідно, економічна ефективність підприємства визначається основними факторами:

- 1) запровадження максимально досяжних економічних цілей, орієнтованих на весь потенціал підприємства;
- 2) виявлення змін, необхідних для повного розкриття потенціалу підприємства;
- 3) проведення необхідних змін, досягнення поставлених стратегічних цілей.

Відзначимо, що усі фактори є взаємопов'язаними, адже повинні ставитися саме досяжні цілі. Проте досяжність цілей визначається не власником, не керівником підприємства, а всім колективом. Об'єктивна оцінка ефективності діяльності підприємства має винятково велике значення, оскільки характеризує успішність менеджменту підприємства, формує його імідж, сприяє доступу на ринки капіталу й обґрунтовує доцільність інвестицій. У цих умовах уміння менеджменту оцінити потенціал підприємства та визначити шляхи його реалізації з максимальною ефективністю є головним завданням. Підвищення економічної ефективності будь-якого суб'єкта господарювання відіграє визначну роль у його діяльності, тому існує потреба постійного контролю та пошуку шляхів її зростання. Одними з категорій, які становлять основу будь-якої економіки, є витрати та собівартість продукції. Вирішальне значення для ефективного управління підприємством мають повнота, достовірність і оперативність надходження інформації про витрати, які формують собівартість продукції [6, с. 10].

Залежно від спрямованості дії всі фактори можна об'єднати у дві групи, а саме позитивні й негативні. Позитивні – це

такі фактори, вплив яких покращує показники діяльності підприємства, а негативні – навпаки. Залежно від місця виникнення всі фактори можна класифікувати на внутрішні й зовнішні, де внутрішні фактори (внутрішнє середовище) залежать від діяльності самого підприємства, тобто саме підприємство їх породжує. Отже, слід відзначити, що фактори підвищення ефективності діяльності підприємства можуть бути класифіковані за трьома основними ознаками:

1) за основними напрямками розвитку та вдосконалення виробництва, які є комплексами технічних, організаційних та соціально-економічних заходів, на основі яких досягається економія суспільної праці;

2) за джерелами підвищення ефективності (зниження трудомісткості, матеріаломісткості, фондомісткості та капіталомісткості виробництва, економії часу, раціонального використання природних ресурсів);

3) за сферою застосування фактори поділяють на народногосподарські, міжгалузеві, регіональні, галузеві та внутрішньовиробничі. Першочергове значення в галузі зростання економічної ефективності виробництва надається раціональному використанню виробничого потенціалу, максимальному скороченню різних втрат, режиму економії затрат і ресурсів [7].

Рівень ефективності діяльності підприємства залежить також від зовнішніх та внутрішніх чинників. До зовнішніх слід віднести:

- державну та соціальну політику (діяльність владних структур, законодавство, фінансові інструменти, економічні нормативи);

- інституційні механізми (дослідні й навчальні центри, інститути, асоціації); інфраструктуру (інноваційні фонди, комерційні банки, фондові біржі, інформаційні мережі, транспорт, торгівля);

- структурні зміни в суспільстві та економіці (у сфері технологій, наукових досліджень, складі персоналу за ознаками освіченості та кваліфікації) тощо (рис. 3.13.1).



Рисунок 3.13.1 – Зовнішні чинники впливу на ефективність діяльності

Внутрішні чинники розподіляють на «тверді», тобто ті, що піддаються вимірюванню та мають фізичні параметри (технологія, устаткування, матеріали, енергія, вироби), та «м'які» (організація і система управління, працівники, методи роботи, стиль управління).

Кожне підприємство мусить постійно контролювати процес використання внутрішніх чинників через розроблення та послідовну реалізацію власної програми підвищення ефективності діяльності, а також враховувати вплив на неї зовнішніх чинників [8].

Кількісна оцінка внутрішньовиробничих чинників дається щодо технічного та організаційного вдосконалення виробництва, а саме зниження трудомісткості і зростання продуктивності праці, зменшення матеріалоємності та економії матеріальних ресурсів, економії від зниження витрат виробництва і приросту прибутку й рентабельності, приросту виробничих потужностей і випуску продукції, економічного ефекту від вжиття заходів, а також конкретних розмірів капітальних витрат і термінів вжиття заходів. Найважливішою попередньою умовою створення цілісного та ефективного господарського механізму, адаптації підприємств до умов регульованого ринку є подальша розробка комплексу теоретичних і методичних питань у плануванні та обліку. У зв'язку з цим виникає необхідність конкретизації напрямів дії та викорис-

тання головних внутрішніх і зовнішніх чинників підвищення ефективності діяльності суб'єктів господарювання.

Метою роздрібного торгового підприємства є оптимізація основних показників продуктивності і ефективної діяльності, які представлені в табл. 3.13.1.

Таблиця 3.13.1 – Система показників ефективності діяльності роздрібних торговельних підприємств

Показники	Розрахункова формула
Темп росту роздрібного товарообороту, чистого прибутку	$Tp_{m/o} = \frac{T / o_i}{T / o_{0i-1}} 100 \%$ $Tp_{чп} = \frac{чп_i}{чп_{0i-1}} 100 \%$
Темп росту роздрібного товарообороту, чистого прибутку на 1 магазин	$Tp_{m/o1.маг} = \frac{T / o1.маг_i}{T / o1.маг_{0i-1}} 100 \%$ $Tp_{чп1.маг} = \frac{чп1.маг_i}{чп1.маг_{0i-1}} 100 \%$
Темп росту роздрібного товарообороту, чистого прибутку на 1 м ² торгової площі	$Tp_{m/o1.маг} = \frac{T / o1.маг^2_i}{T / o1.маг^2_{0i-1}} 100 \%$ $Tp_{чп1.маг} = \frac{чп1.маг^2_i}{чп1.маг^2_{0i-1}} 100 \%$
Рентабельність активів, власного капіталу, операційної діяльності, витрат обігу, продукції, основних засобів	$P_{BO} = \frac{чп}{BO} 100 \%$ $P_{II} = \frac{чп}{TH} 100 \%$ $P_{O3} = \frac{чп}{O3} 100 \%$ $P_A = \frac{чп}{A} 100 \%$ $P_{BK} = \frac{чп}{BK} 100 \%$ $P_{OD} = \frac{чп}{OD} 100 \%$
фондовіддача	$\Phi B = \frac{T / o}{O3}$

Ефективність можна виразити як відношення витрат до обсягу продажів у відсотках; як час, необхідний касиру на виконання транзакції; відсоток клієнтів, які роблять покупки в «середній» день; розміри прибутку; обсяг продажів на м²; оборотність товарних запасів; зростання обсягу продажів тощо. Для роздрібної торгівлі найбільш значимими є ключові показники ефективності діяльності магазину: обсяг продажів, продаж на квадратний метр, коефіцієнт конверсії, середній чек, кількість повернень, зарплатомісткість. Обсяг продажів є основним показником того, скільки продажів було зроблено в магазині за певний період часу. Найкраще вимірювати обсяг продажів не тільки в грошовому вираженні, але й у кількості проданого товару, наприклад, штуках. Збільшення обсягу продажів є стовідсотковим способом зростання прибутку підприємства. За рахунок збільшення коштів можна розширити торгове підприємство, закупити додаткове обладнання, підвищити заробітну плату співробітникам.

Підвищити обсяг продажу можна за рахунок лояльності клієнтів. Для підприємства важливо не лише залучити клієнта, а й утримати його, постійно нагадуючи про себе. За допомогою маркетингових і рекламних технологій бренд-менеджери борються не просто за споживача, а за його емоції, за прихильність до товару, за його лояльність, саме це впливає на поведінку споживачів [9]. Робота над лояльністю дозволяє перетворити клієнта в прихильника бренду і постійного споживача. Чим більше у підприємства постійних клієнтів, тим вище прибуток і нижче витрати на рекламу і маркетинг.

Наступним показником ефективності роботи роздрібного торговельного підприємства є продаж на квадратний метр – це виручка за певний період (день, тиждень, місяць), поділена на площу торгового залу в квадратних метрах. Негативна або позитивна динаміка цього параметра свідчить про те, наскільки ефективно використовується торгова площа і є одним з найкращих показників продуктивності магазину. Торговельний простір може забезпечити максимальну виручку з квадратного метра тільки в тому випадку, якщо в магазині застосовується система візуального мерчандайзингу. Кожна з цих

трьох складових утворена факторами, які компанія повинна взяти до уваги при розробці своєї системи візуального мерчандайзингу.

Конверсія – це співвідношення кількості відвідувачів, які здійснили покупку, до загальної кількості відвідувачів. Чим краще працює торговий персонал – тим вища конверсія. Для підвищення коефіцієнта конверсії проводиться цілий комплекс робіт по підвищенню якості оформлення торгового приміщення, розстановки товару, коректності оформлення вітрини тощо. Для залучення уваги можуть бути організовані знижки, акції, бонуси при покупці певної кількості товарів. Засоби, які впливають на підвищення конверсії в торговельній мережі:

- проведення розпродажу;
- проведення акцій типу «1+1=3»;
- зниження цін на товари;
- проведення рекламних заходів;
- поява нових товарів в асортименті;
- підвищення кваліфікації продавців.

На цей коефіцієнт також впливає сезонність і передсвяткові дні за рахунок підвищення обсягів продажу товарів.

Проведене дослідження стану основних показників торгівлі дає підстави стверджувати, що упродовж 2014–2018 рр. показники у даному виді економічної діяльності мали тенденції до зростання. Про це свідчить аналіз показників оптового та роздрібного товарообороту підприємств торгівлі (табл. 3.13.2).

Таблиця 3.13.2 – Динаміка оптового та роздрібного товарообороту за 2014, 2017–2018 рр.

Показники	Роки			Динаміка 2018 р. у % до:	
	2014	2017	2018	2014 р.	2017 р.
Оптовий товарооборот підприємств, млн грн	987 957,0	908 670,6	2 215 367,7	224,2	243,8
Оборот роздрібної торгівлі, млн грн	901 923,7	815 344,3	930 629,2	103,2	114,1

3.13. Ефективність діяльності як результат реалізації професійних компетенцій працівників

Згідно з розрахунками, оптовий товарооборот у 2018 значно перевищував показники 2014 р. (у 2,2 рази) та показники 2017 р. (у 2,4 рази). Обороти роздрібною торгівлю зростає. Але не такими високими темпами: у 2018 р. порівняно з 2014 р. на 3,2 % та на 14,1 % порівняно з 2017 р.

Можна простежити і загальну тенденцію зростання обороту роздрібною торгівлю за регіонами (рис. 3.13.2).



Рисунок 3.13.2 – Індекс фізичного обсягу роздрібною торгівлі (у порівнянних цінах) за регіонами у 2017–2018 рр.

Згідно з проведенням нами ранжуванням найвище зростання обсягу роздрібною товарообороту спостерігалось у 2018 р. порівняно з 2017 р. у Луганській обл. (127,8 %), а найнижче – у Кіровоградській обл. (99,9 %).

Ефективність діяльності підприємств торгівлі залежить від реалізації професійних компетенцій працівників.

Компетенції є системою індивідуальних і колективних знань, навичок, умінь, прийомів, яка зберігається та поширюється всередині підприємства шляхом навчання, комунікацій, і, головне, набуття досвіду роботи. Вони завжди мають «внутрішнє» походження практично без часових обмежень їх вико-

ристання, а також є підґрунтям для створення неповторної відмітності підприємства у ринковому просторі [10, с. 25].

Ми підтримуємо точку зору І. Л. Петрової, яка визначає ієрархію компетенцій персоналу (рис. 3.13.3).

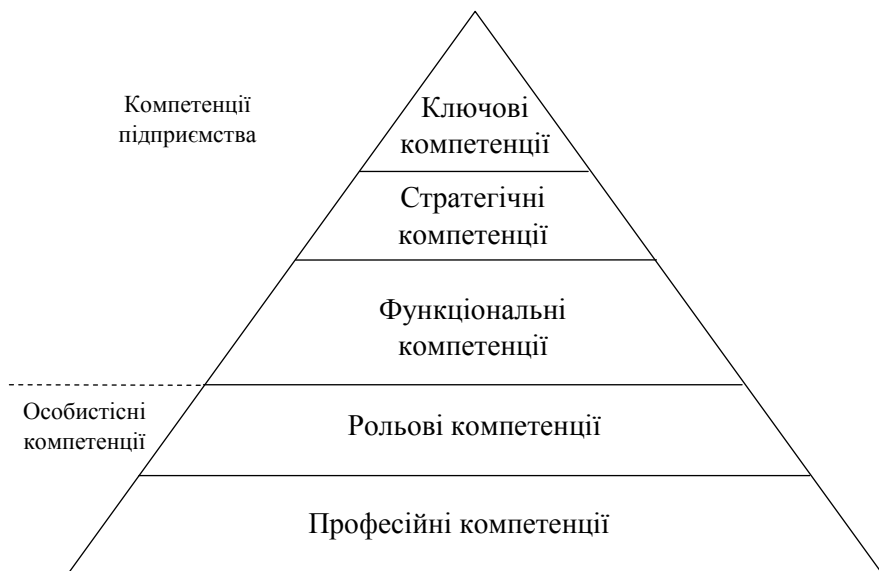


Рисунок 3.13.3 – Ієрархія компетенцій працівників підприємств торгівлі [129, с. 62]

Отже, ефективність діяльності підприємств торгівлі прямо залежить від реалізації професійних компетенцій як працівників, так і управлінського персоналу. Тому детальне дослідження поняття «ефективність діяльності», визначення чинників впливу та її показників відіграє суттєву роль у подальшому прогнозуванні розвитку компетенцій та підвищенні конкурентоспроможності підприємств торгівлі.

Інформаційні джерела

1. Давиденко Н. М. Оцінювання ефективності корпоративного управління акціонерними товариствами. Вісник Львівської комерційної академії. Серія: Економічна. 2011. Вип. 35. С. 108–111.
2. Левицька І. В. Економічна ефективність виробництва підприємств бурякоцукрового підкомплексу АПК: автореф. дис. ... канд. екон.

3.13. Ефективність діяльності як результат реалізації професійних компетенцій працівників

- наук : спец. 08.06.01 «Економіка, організація і управління підприємствами». Київ. 2004. 20 с.
3. Друкер П. Управление, нацеленное на результаты : [пер. с англ.]. Москва : Технол. шк. Бизнеса. 1994. 191 с.
 4. Саймон Г., Смитбург Д., Томпсон В. Менеджмент в организациях. Москва : Экономика. 1995. 335 с.
 5. Загородній А. Г., Вознюк Г. Л. Фінансово-економічний словник. Київ : Знання. 2007. 1072 с.
 6. Калетнік Г. М., Старосуд В. І., Амонс С. Е. Організаційно-економічні засади підвищення ефективності виробництва насіння цукрових буряків. Економіка. Фінанси. Менеджмент: актуальні питання науки і практики. 2017. № 10. С. 10.
 7. Макмиллан Р. Экономикс. Москва: ПРИОР. 1998. 384 с.
 8. Маркіна І. А. Методологічні питання ефективності управління. Фінанси України. 2013. № 6. С. 24–32.
 9. Стеценко В. А., Якименко А. О., Блажкун І. В. Бренд: вигоди для споживача. The scientific heritage. 2016. Vol. 2, № 6 (5). Р. 89–94.
 10. Верба В. А., Гребешкова О. М. Проблеми ідентифікації компетенцій підприємства. Проблеми науки. 2004. № 7. С. 23–28.
 11. Петрова І. Л. Стратегічне управління людськими ресурсами : навч. посіб. Київ : КНЕУ. 2013. 466 с.

3.14. СУЧАСНІ АСПЕКТИ МОТИВУВАННЯ ПЕРСОНАЛУ В УМОВАХ ГЛОБАЛІЗАЦІЙНИХ ВИКЛИКІВ

У сучасних умовах глобалізації та євроінтеграції важливим і актуальним є проблеми активізації працівників з метою формування їх конкурентоспроможності та забезпечення ефективності трудової діяльності.

Суспільно якісні зміни в структурі потреб людини як основи для вибору засобів стимулювання відображає закон зростання потреб. Цей закон віддзеркалює еволюцію потреб і проводить паралель між потребами людини і розвитком суспільного виробництва, підкреслюючи, що сьогодні домінують потреби у розвитку здібностей людини, творчому характері праці. Важливим доповненням до названого закону є закон насичення потреб, за яким простежується ідея розвитку потреб відповідно до їх задоволення та зміни цінностей людини на кожному етапі життєвого циклу. Важливим є закон переміни праці, який обґрунтовує необхідність збагачення змісту праці, відповідно мотиваційні інструменти треба підбирати в цьому напрямі.

С. В. Мочерний визначає, що універсальним законом в сенсі побудови ефективної мотиваційної політики є закони розвитку людини (закон розвитку людини економічної, закон розвитку людини соціальної), які відображають «внутрішньо необхідні, сталі й суттєві зв'язки між потребами та інтересами людини, з одного боку, і їх задоволення у процесі створення матеріальних і нематеріальних благ та їх споживання, з іншого, внаслідок яких упродовж існування людської цивілізації в соціально-біологічній сутності людини поступово посилюється соціальна сторона і формується всебічно розвинена особистість, соціальна людина» [1, с. 247].

Аспекти мотивування праці управлінського персоналу повинні ґрунтуватися на головних ідеях, дотичних до мотиваційних аспектів, які відображено в основних теоріях менеджменту: теорії людських відносин, теорії лідерства, теорії стилю керівництва, змістових і процесуальних теоріях мотивування. Зокрема, стосовно мотивування праці доцільно запозичити ідеї з теорії людських відносин, за якою працю трактують

як домінуючий в еру науково-технічного прогресу фактор, а отже, основну увагу звертають на людину з її інтересами, тому мотивування праці трансформується в мотивування розвитку людини [2, с. 137].

Слід звернути увагу і на те, що в літературі здебільшого ототожнюються поняття мотивації і мотивування, у т. ч. і в словникових виданнях. Зокрема, як слова-синоніми ці поняття використовують у своїх працях Л. Г. Мельник, О. М. Вовк, Н. М. Гайтина, М. В. Рибалка [3], О. О. Чернушкіна [4] та чимало інших. Таким чином, на підставі вищенаведеного слід констатувати, що у літературі фактично мотивацію трактують з двох позицій (як і мотивування):

1) як щось таке, що пов'язане із потребами, особистими цілями, мотивами та цінностями людини і мотивує її до діяльності;

2) з позиції впливу на людину шляхом використання різноманітних рушійних сил з метою спонукання до дій.

Наукове осмислення проблеми мотивації трудової діяльності людини почалося разом із зародженням капіталізму. Одним з перших став розглядати цю проблему з економічних позицій А. Сміт. Прихильник ринкового шляху розвитку економіки, він підкреслював, що головним мотивом діяльності людини є особистий економічний інтерес, прагнення до максимальної економічної вигоди, природне бажання людей поліпшувати свій добробут [5, с. 332].

Відношення людини до праці створюється під впливом зовнішніх і внутрішніх факторів. Працівник, включаючись у виробничий процес, підкоряє свої дії нормам і законам, властивим виробничому середовищу. З іншого боку, він як активний і відносно автономний агент підприємства приймає самостійні рішення, вибирає альтернативні лінії поведінки. Найбільш ефективною трудовою віддачею від працівника можна чекати лише в тому випадку, коли створені умови для односпрямованості, збігу цілей і завдань підприємства певної галузі споживчої кооперації з особистими цілями працівника.

У виборі власної лінії трудової поведінки відображається міра ідентифікації інтересів працівника з інтересами підприємства.

ємства. Трудова поведінка відображає, як працівник розуміє дійсність, яким чином визначає своє місце у виробничому процесі, що вважає найбільш істотним для досягнення своїх професійних планів. Мотиваційний механізм праці включає насамперед такі загальнолюдські, загальноекономічні елементи, як потреби й інтереси людини, заради задоволення яких і відбувається процес праці. Можна виділити дві великі групи мотиваторів:

1) зовнішні, котрі впливають на людину з навколишнього середовища (сюди ще відносяться матеріальні і моральні стимули до праці);

2) внутрішні, котрі пов'язані з трудовою діяльністю і відношенням працівника до неї.

До внутрішніх мотиваторів відноситься характер праці, відповідність її змісту нахилам і здібностям працівника, престижність трудової діяльності, можливість самовдосконалення, самовиявлення і розкриття творчих здібностей до праці, самостійність працівника й оцінка важливості його роботи для колективу. Саме внутрішні мотиватори приводять, насамперед, до задоволеності працівника своєю працею, розвитку його творчих здібностей і загальної активізації його творчої діяльності. Цій ж меті служать і залучення працівника до участі в капіталі (власності) свого підприємства, участь у розподілі прибутку, в управлінні підприємством. Однак необхідно ще раз підкреслити, що ці фактори діють ефективно тільки за умови відповідного задоволення первинних матеріальних потреб працівника [6, с. 58].

Зовнішнє регулювання трудової поведінки ґрунтується на двох типах впливу на працівників:

- безпосередньому;
- опосередкованому.

Безпосередній, у свою чергу, може бути прямим і примусовим. В арсеналі прямого впливу такі міри як переконання, інформування, особистий приклад тощо. При необхідності оперативного реагування на дії об'єкта управління найчастіше застосовується примусовий або владний вплив. Його способи – накази, розпорядження, інструкції, вимоги, негативні санкції. Однак, істотні недоліки не дозволяють цьому методові впливу

стати оптимальним, найбільш прийнятним способом регулювання трудової поведінки людей. Ці недоліки наступні: джерело прогресуючого страху, причина плинності кадрів, конфліктів, обмеження самореалізації працівників.

Опосередкований вплив на працівників здійснюється у вигляді стимулювання, згідно якого поведінка людини регулюється способами впливу не на окрему особистість, а на умови її життєдіяльності, на зовнішні відносно неї обставини, що породжують визначені інтереси й потреби [7, с. 45].

Результати вищенаведеного дають змогу розмежувати поняття «мотивації» та «мотивування». Враховуючи обґрунтовані вище два підходи до трактування кожного із цих понять, поняття «мотивація» слід розглядати з позиції представників першої групи, а поняття «мотивування» – відповідно з позиції представників іншої групи (тобто з позиції процесного впливу). Відтак, мотивацію доцільно трактувати як результат процесу мотивування, який визначає рівень мотивованості на досягнення особистих цілей та цілей організації. У свою чергу формування мотивації здійснюється шляхом мотивування, яке з позиції менеджменту доцільно розглядати як конкретний вид управлінської діяльності, що обґрунтовано у роботі О. Кузьміна та О. Мельник [8, с. 156]. Мотивування слід трактувати як процес, що полягає не тільки в актуалізації психологічних параметрів працівника (потреби, інтереси, мотиви, цінності, поведінка, емоції, прагнення, ідеали тощо), але й в усвідомленні таких психологічних параметрів, формуванні на основі цього цілей, обрання способів їхнього досягнення, прогнозування можливих наслідків обрання тієї чи іншої альтернативи поведінки тощо.

Отже, мотивуванням персоналу – це вид управлінської діяльності, що передбачає формування мотивації працівників на досягнення власних цілей та цілей підприємства.

Нова модель економічного зростання, що ґрунтується на інноваційному типі розвитку, перш за все, повинна бути спрямована на переоцінку людського чиннику в економіці. Це пов'язано з тим, що для успішної реалізації інноваційного типу розвитку необхідне зростання ролі творчих кадрів – людей, що володіють знаннями і можуть бути носіями нововведень в

сфері організаційної, науково-технічної та екологічної культури. Ця модель економічного зростання потребує нової фінансово-кредитної політики, ефективного стимулювання інновацій, розвитку наукомістких та скорочення природоексплуатуючих галузей – на макрорівні; зміни типу підприємницької діяльності, активного залучення до виробництва малого та середнього приватного бізнесу, стимулювання науково-інноваційного розвитку – на мікрорівні (рис. 3.14.1).

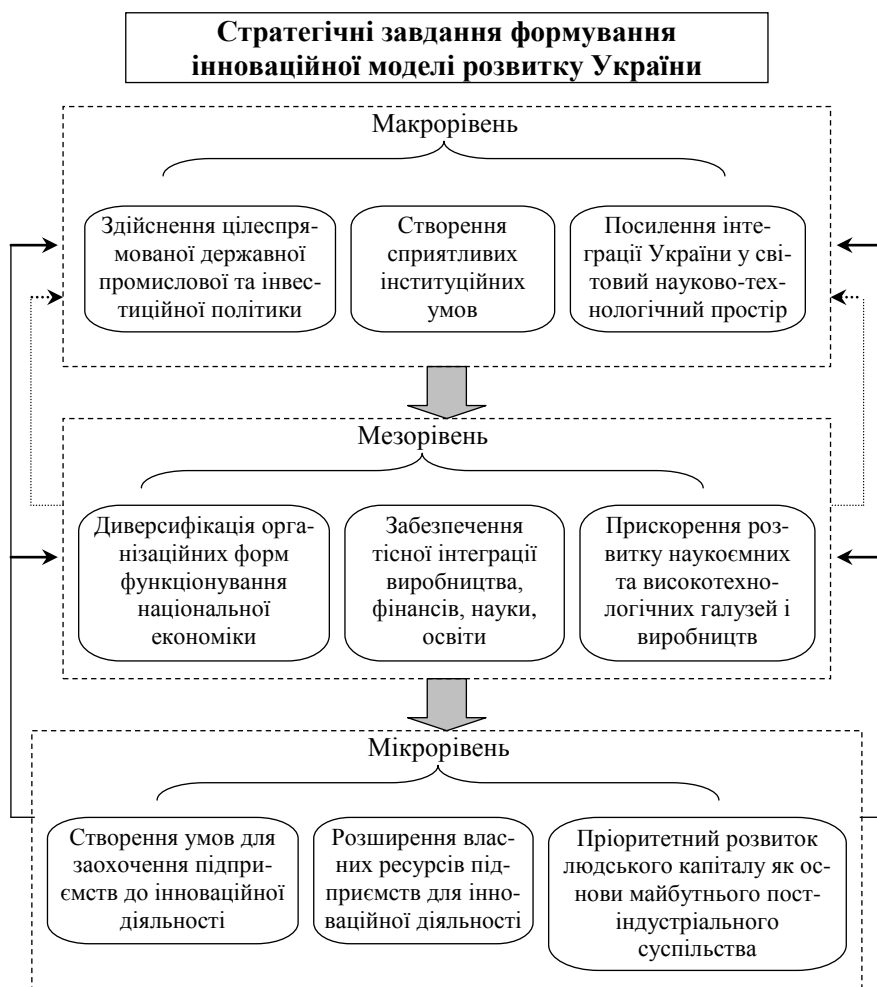


Рисунок 3.14.1 – Стратегічні завдання формування інноваційної моделі розвитку України [9]

В американському та японському менеджменті вважається, що ефективність і прибутковість на 85 % залежить від ефективності системи управління. Створення високоефективної системи управління неможливе без ефективного мотиваційного механізму та управління оплатою праці, яким належить величезна роль в прискоренні ринкових перетворень, розгортанні потенційних можливостей продуктивних сил і активізації трудового ресурсу суспільства.

Оплата праці є важливою сферою інтересів найманих працівників, які складають більшість економічно активного населення. Від визначення та підтримки її суспільно необхідного рівня залежить соціальне самопочуття десятків мільйонів людей, формується відповідне відношення до держави, сприяння проведенню реформ.

Проблема формування управління оплатою праці є актуальною для країн, які здійснюють ринкову трансформацію економіки. Знецінення праці, поглиблене трансформаційною кризою, сприяє втраті оплатою праці своїх функцій та перетворенню в різновид соціальної допомоги, веде до негативних наслідків: гальмує впровадження науково-технічних досягнень, сприяє зменшенню продуктивності праці і зниженню купівельної спроможності населення, згортанню виробництва, деградації трудового потенціалу суспільства [10, с. 4].

А. М. Колот визначає, що у дискусіях економістів різних економічних шкіл з приводу глобалізації та її наслідків досить часто звертається увага на невідповідність між економічною діяльністю та її соціальними наслідками. Немало економістів справедливо розглядають глобалізацію та її наслідки у третьому тисячолітті як своєрідне повернення до економічної системи, яку капіталізм один раз у своїй історії вже запроваджував у кожній окремо взятій країні [11, с. 58].

Українські вчені Г. В. Задорожний, В. В. Карпенко, С. В. Тютюнникова вважають, що раціонально-бюрократичне управління повинне замінятися управлінням інноваційно-синергетичного типу, що забезпечує перехід від звички до команд та інструкцій з центру до самокоординації на базі правил, що лише частково регламентують діяльність. Вільна

творчість виключає простий примус: соціальні відносини – щось більш складне, ніж спрямоване цілевтілення. Стимулювання творчості у сучасних умовах об'єктивно перетворюється в основу й сутність активізації людини, реалізуючись в підсистемах розподільчій та відтворювальній, у розподіленні не тільки доходів, але й праці. Активізація людини представляється як процес, який включає, з одного боку, стимулювання розвитку творчого потенціалу кожного, з іншого боку – підвищення зацікавленості у реалізації своїх здатностей. При цьому перший момент в основному повинен спиратися на державні гарантії, другий – прямо підпадає під дію розподілу в широкому та вузькому змістах, а це означає, що в більшості залежить від оплати праці [10, с. 37].

В сучасних умовах першочергового значення набуває підвищення рівня конкурентоспроможності робочої сили, здатної обслуговувати високотехнологічне устаткування та впроваджувати прогресивні технології. Реалізація цих пріоритетів можлива лише за умов формування конкурентоспроможної системи оплати праці, яка сприятиме поступовому переходу до інноваційної моделі розвитку суспільства на основі ефективного використання кваліфікованої національної робочої сили [12, с. 79].

В умовах ринково орієнтованих змін в економіці України дослідження проблеми конкурентоспроможності робочої сили набуває особливої актуальності. Саме використання конкурентоспроможної робочої сили, здатної розробляти, впроваджувати та обслуговувати інноваційно-орієнтовані технології, дозволить країні отримати стійкі конкурентні переваги, створити дієве підґрунтя розвитку конкурентного середовища в економіці [13, с. 18].

Отже, необхідно відзначити, що у працівників домінують мотивації, спрямовані на задоволення різних потреб. Серед мотивів ефективної трудової діяльності провідне місце займає оплата праці. Саме вона в сучасній соціально-економічній ситуації є вирішальним напрямом формування відношення до праці, остаточно визначає стан мотивації до праці більшості працівників.

На даному етапі глобалізації та ринкової трансформації економіки України вирішальну роль у якісних змінах мотивації працівників можуть мати такі чинники, як: підвищення ціни робочої сили, удосконалення системи управління підприємством та працею, формування гідної оплати праці. При цьому повинні гнучко враховуватися потреби, інтереси, галузеві і регіональні особливості трудового менталітету працюючих.

Інформаційні джерела

1. Економічний енциклопедичний словник: у 2 т. / за ред. С. В. Мочерного. Львів: Світ. 2005. Т. 1. 616 с.
2. Захарчин Г. М., Любомудрова Н. П., Винничук Р. О. Мотивування й розвиток персоналу: культурологічний аспект: монографія. Львів: Видавництво Львівської політехніки. 2015. 284 с.
3. Мельник Л. Г., Вовк О. М., Гайтина Н. М., Рибалка М. В. Удосконалення методів мотивації працівників на підприємствах України з урахуванням міжнародного досвіду. Вісник Сумського державного університету. Серія «Економіка». 2012. № 4. С. 55–63.
4. Чернушкіна О. О. Мотивація у механізмі підвищення продуктивності виробництва: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня докт. екон. наук: спец. 08.00.07 «Демографія, економіка праці, соціальна економіка і політика». Київ: Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана. 2007. 20 с.
5. Смит А. Исследование о природе и причинах богатства народов. Москва: Прогресс. 1978. 494 с.
6. Социология труда : учебник / под ред. Н. И. Дряхлова, А. И. Кравченко, В. В. Щербины. Москва: Изд-во Московского ун-та. 1993. 368 с.
7. Попова И. М. Стимулирование трудовой деятельности как способ управления (социологический анализ). Київ: Наукова думка. 1976. 254 с.
8. Кузьмін О. Є., Мельник О. Г. Основи менеджменту: підручник. Київ: «Академвидав». 2003. 416 с.
9. Основні складові інноваційної моделі розвитку України та стратегічні завдання їхнього формування матеріали круглого столу. Джерело доступу: <http://www.niss.gov.ua>.
10. Задорожний Г. В., Карпенко В. В., Тютюнникова С. В. Труд : проблемы управления и оплаты в транзитивной экономике. – Харків: ХИБМ. 1998. 178 с.
11. Стратегії економічного розвитку в умовах глобалізації: монографія / за ред. д-ра економ. наук, проф. Д. Г. Лук'яненка. Київ: КНЕУ. 2001. 538 с.
12. Костишина Т. А. Конкурентоспроможна система оплати праці: проблеми теорії та практики: монографія. Полтава: РВВ ПУСКУ. 2008. 389 с.
13. Лісогор Л. С. Конкурентність ринку праці: механізми реалізації: монографія / [відповід. ред. член-кореспондент НАН України, д. е. н., проф. Е. М. Лібанова]. Київ: Ін-т демографії та соціальних досліджень НАН України. 2005. 168 с.

Розділ 1. Соціально-трудові відносини в контексті економічного розвитку України

1.1. **А. М. Колот**, д. е. н., професор, проректор з науково-педагогічної роботи, ДВНЗ «Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана»; **О. О. Герасименко**, к. е. н., доцент, доцент кафедри управління персоналом та економіки праці, ДВНЗ «Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана».

1.2. **С. І. Бандур**, д. е. н., професор, заслужений економіст України; **І. А. Брижань**, д. е. н., доцент, голова проєктного офісу в м. Полтава «Інтегрований розвиток міст України»; **Т. А. Костишина**, д. е. н., професор, завідувач кафедри управління персоналом і економіки праці Вищого навчального закладу Укоопспілки «Полтавський університет економіки і торгівлі».

1.3. **Ю. М. Маршавін**, д. е. н., професор, професор кафедри управління персоналом та економіки праці ДВНЗ «Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана»; **О. В. Шевчук**, ст. викладач кафедри управління персоналом та економіки праці ДВНЗ «Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана».

1.4. **С. В. Тютюнникова**, д. е. н., професор, професор кафедри економічної теорії та економічних методів управління Харківського національного університету імені В. Н. Каразіна; **В. В. Броницька**, к. е. н., доцент, докторант кафедри економічної теорії та конкурентної політики Київського національного торговельно-економічного університету.

1.5. **Г. В. Назарова**, д. е. н., професор, завідувач кафедри економіки та соціальних наук Харківського національного економічного університету імені Семена Кузнеця; **С. Ю. Гончарова**, к. е. н., доцент кафедри економіки та соціальних наук Харківського національного економічного університету імені Семена Кузнеця.

1.6. **О. І. Пушкар**, д. е. н., професор, завідувач кафедри комп'ютерних систем і технологій Харківського національного економічного університету імені Семена Кузнеця; **Ю. Л. Татаринцева**, к. е. н., доцент, доцент кафедри міжнародного бізнесу та фінансів.

1.7. **С. О. Цимбалюк**, д. е. н., професор кафедри управління персоналом та економіки праці ДВНЗ «Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана».

1.8. **Т. І. Лепейко**, д. е. н., професор, завідувачка кафедри менеджменту та бізнесу Харківського національного економічний університету імені Семена Кузнеця; **Г. С. Черноіванова**, к. е. н., доцент кафедри менеджменту та бізнесу Харківського національного економічний університету імені Семена Кузнеця.

1.9. **О. В. Бервено**, д. е. н., доцент, професор кафедри туристичного та готельного бізнесу Харківського торговельно-економічного інституту Київського національного торговельно-економічного університету; **А. О. Москвіна**, к. е. н., доцент, доцент кафедри економічної теорії та міжнародної економіки Харківського національного університету міського господарства імені О. М. Бекетова.

1.10. **В. В. Близнюк**, к. е. н., завідувач відділом соціально-економічних проблем праці ДУ «Інститут економіки та прогнозування НАНУ».

1.11. **Д. Г. Шушпанов**, д. е. н., доцент, доцент кафедри менеджменту, публічного управління та персоналу Тернопільського національного економічного університету; **В. М. Островерхов**, к. е. н., доцент менеджменту, публічного управління та персоналу Тернопільського національного економічного університету.

1.12. **Olena V. Cherniavska**, Doctor of Economics, Professor, National Aviation University.

1.13. **О. В. Боровиков**, к. е. н., доцент кафедри маркетингу та менеджменту Хмельницького кооперативного торговельно-економічного інституту, м. Хмельницький, Україна.

1.14. **О. Атаманюк**, начальника відділення НСПП в Полтавській області.

Розділ 2. Соціально трудові відносини: проблеми та напрями удосконалення в зарубіжних країнах та в ЄС

2.1. **Г. Лопушняк**, д. е. н., професор ДВНЗ «Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана»; **Г. Кузьменко**, к. е. н., доцент Центральноукраїнського національного технічного університету.

2.2. **С. Н. Лебедева**, д. э. н., профессор Белорусского торгово-экономического университета потребительской кооперации, г. Гомель, Республика Беларусь; **А. З. Коробкин**, к. э. н., доцент

Белорусского торгово-экономического университета потребительской кооперации, г. Гомель, Республика Беларусь; **Н. А. Сныткова**, к. э. н., доцент Белорусского торгово-экономического университета потребительской кооперации, г. Гомель, Республика Беларусь.

2.3. **М. В. Тимошенко**, к. э. н., доцент, заведующая кафедрой мировой и национальной экономики УО «Белорусский торгово-экономический университет потребительской кооперации» (г. Гомель); **Т. В. Гасанова**, к. э. н., доцент, заведующая кафедрой экономики торговли УО «Белорусский торгово-экономический университет потребительской кооперации» (г. Гомель); **Л. В. Мисникова**, к. э. н., доцент УО «Белорусский торгово-экономический университет потребительской кооперации» (г. Гомель).

2.4. **Lamara Qoqiauri**, Academician of Georgian Economics Academy, Professor, Senior research Scientist-Coworker at the National Institute of Economic Research; **Badri Gechbaia**, Doctor of Economics, Associate Professor at Batumi Shota Rustaveli State University, Academician of the Georgian Academy of Business Sciences; **Nino Qoqiauri**, Doctoral Student of Kutaisi University.

2.5. **Natela Tsiklashvili**, Professor, Doctor of Economics; **Tamila Turmanidze**, Assist. Professor, Doctor of Economics; **Tamar Beridze**, Assist. Professor, Doctor of Business Administration, Batumi Shota Rustaveli State University.

2.6. **Т. Колесникова**, д. э. н., ведущий научный сотрудник, руководитель секции «Социальные исследования и уровень жизни населения», Национальный Институт Экономических Исследований, Республика Молдова.

2.7. **С.іса О. Абдуллаєв**, аспірант кафедри управління персоналом, економіки праці та економічної теорії Вищого навчального закладу Укоопспілки «Полтавський університет економіки і торгівлі».

2.8. **Jevgenija Dehtjare**, Riga, Latvia, Current position, grades: dr. oec., as. prof., Vice Rector for Academic Affairs, Head of Business Administration in Tourism program at ISMA University of Applied Sciences; **Viktorii Riashchenko**, Riga, Latvia, Current position, grades: dr. oec., prof., head of Business Administration program at ISMA University of Applied Sciences; **Antonina Djakona**, Current position, grades: dr. oec., Vice Rector For Innovations and Development at ISMA University of Applied Sciences; **Valentina Djakona**, Riga, Latvia, Current position, grades: dr. sc.admin., Vice Rector For Studies at ISMA University of

Applied Sciences; *Olga Verdenhofa*, Riga, Latvia, Current position, grades: dr. sc.admin., as.prof., Vice President at ISMA LTD.

2.9. *Вильма Андрашене*, руководитель практики, факультет бизнеса и технологий Утэнского университета прикладных наук.

Розділ 3. Аспекти розвитку навчання, соціально-трудових відносин в контексті забезпечення конкурентоспроможності підприємств

3.1. *О. О. Нестуля*, д. і. н., ректор Вищого навчального закладу Укоопспілки «Полтавський університет економіки і торгівлі»; *С. І. Нестуля*, д. пед. н., доцент кафедри управління персоналом та економіки праці, директор навчально-наукового інституту лідерства; *Н. В. Кононец*, д. пед. н., доцент кафедри економічної кібернетики, бізнес-економіки та інформаційних систем Вищого навчального закладу Укоопспілки «Полтавський університет економіки і торгівлі».

3.2. *Л. В. Степанова*, к. е. н., доцент кафедри управління персоналом, економіки праці та економічної теорії Вищого навчального закладу Укоопспілки «Полтавський університет економіки і торгівлі»; *О. В. Тужилкіна*, к. е. н., доцент кафедри управління персоналом, економіки праці та економічної теорії Вищого навчального закладу Укоопспілки «Полтавський університет економіки і торгівлі».

3.3. *О. А. Гарват*, к. е. н., доцент, доцент Хмельницького національного університету; *І. М. Кравець*, к. е. н., доцент, доцент Хмельницького національного університету.

3.4. *Л. В. Рудич*, к. е. н., доцент кафедри управління персоналом, економіки праці та економічної теорії, Вищого навчального закладу Укоопспілки «Полтавський університет економіки і торгівлі»; *В. О. Шаповалов*, к. е. н., доцент кафедри управління персоналом, економіки праці та економічної теорії Вищого навчального закладу Укоопспілки «Полтавський університет економіки і торгівлі».

3.5. *О. А. Канова*, ст. викладач кафедри менеджменту та бізнесу Харківського національного університету імені Семена Кузнеця.

3.6. *М. Ю. Барна*, д. е. н., професор, перший проректор, професор кафедри туризму та готельно-ресторанної справи Львівського торговельно-економічного університету; *Л. К. Гліненко*, к. т. н., доцент, доцент кафедри ЕЗІКТ Національного університету «Львівська полі-

техніка»; **Ю. А. Дайновський**, д. е. н., професор, завідувач кафедри маркетингу Львівського торговельно-економічного університету.

3.7. **Т. А. Костишина**, д. е. н., професор, завідувач кафедри управління персоналом, економіки праці та економічної теорії Вищого навчального закладу Укоопспілки «Полтавський університет економіки і торгівлі»; **Н. І. Кирніс**, здобувач кафедри управління персоналом, економіки праці та економічної теорії Вищого навчального закладу Укоопспілки «Полтавський університет економіки і торгівлі».

3.8. **Л. В. Дробиш**, к. е. н., доцент Вищого навчального закладу Укоопспілки «Полтавський університет економіки і торгівлі»; **Ю. В. Карпенко**, к. е. н. Вищого навчального закладу Укоопспілки «Полтавський університет економіки і торгівлі»; **І. Р. Прокопенко**, аспірант кафедри туристичного та готельного бізнесу Вищого навчального закладу Укоопспілки «Полтавський університет економіки і торгівлі».

3.9. **N. V. Rogova**, Ph. D., associate Professor; **O. V. Volod'ko**, Ph. D., associate Professor HEIU "Poltava University of Economics and trade".

3.10. **В. В. Стеценко**, к. е. н., доцент, доцент кафедри управління персоналом, економіки праці та економічної теорії Вищого навчального закладу Укоопспілки «Полтавський університет економіки і торгівлі».

3.11. **О. М. Зотова**, завідувач експлуатаційного відділення Полтавського коледжу нафти і газу Національного університету «Полтавська політехніка» імені Юрія Кондратюка; **Ю. В. Перегуда**, директор міжнародного науково-освітнього центру Вищого навчального закладу Укоопспілки «Полтавський університет економіки і торгівлі».

3.12. **А. І. Костишина**, аспірант кафедри економіки та підприємництва Центральноукраїнського національного технічного університету.

3.13. **В. О. Вітюнін**, аспірант кафедри управління персоналом, економіки праці та економічної теорії Вищого навчального закладу Укоопспілки «полтавський університет економіки і торгівлі».

3.14. **В. О. Студенець**, аспірант кафедри управління персоналом, економіки праці та економічної теорії Вищого навчального закладу Укоопспілки «Полтавський університет економіки і торгівлі».

Передмова	5
-----------------	---

Розділ 1. Соціально-трудові відносини в контексті економічного розвитку України

1.1. Демографічні, технологічні та соціально-трудові імперативи економічного розвитку: нові можливості і виклики постіндустріальної доби	7
1.2. Домінантні чинники розвитку соціально-трудових відносин в стратегії забезпечення продуктивної зайнятості населення	42
1.3. Активна політика зайнятості: імператив, українські реалії, альтернативна парадигма.....	105
1.4. Соціально-трудові відносини в умовах цифрової економіки	122
1.5. Розвиток соціальної сфери в сучасній економіці: теоретико-практичні аспекти.....	143
1.6. Проблеми організації дистанційної трудової діяльності працівників цифрового маркетингу в умовах економіки вражень	161
1.7. Теоретико-методологічні засади та оцінка оплати праці в галузі освіти в контексті імплементації концепції гідної праці	174
1.8. Управлінська та забезпечуюча складові механізму організаційно-економічного забезпечення управління інноваційною працею	199
1.9. Якість трудового життя в актуальній структурі соціально-трудових відносин	217
1.10. Статеві-вікові асиметрії розвитку національного ринку праці	236
1.11. Вплив безробіття на стан здоров'я населення.....	264
1.12. Labor market regulation mechanism: methodological bases of formation and efficiency evaluation	277

1.13. Стратегічне управління соціально-трудовими конфліктами як складова розвитку соціально-трудових відносин в Україні	315
1.14. Взаємодія відділення Національної служби посередництва і примирення в Полтавській області з соціальними партнерами у сфері поліпшення соціально-трудових відносин та сприяння врегулюванню колективних трудових спорів (конфліктів).....	330

Розділ 2. Соціально трудові відносини: проблеми та напрями удосконалення в зарубіжних країнах та країнах ЄС

2.1. Молодіжне безробіття в Україні та Польщі: оцінка масштабів та шляхи зменшення.....	352
2.2. Система государственного регулирования оплаты труда в Республике Беларусь: ретроспективный анализ, современное состояние и направления совершенствования	373
2.3. Количественные и качественные параметры труда и трудового потенциала	401
2.4. Theoretical aspects of the innovation ecosystem	431
2.5. Women's Role in Georgian Economy and the Transformation of Public Opinion.....	443
2.6. Социально-трудовые отношения в Республике Молдова: оценка и перспективы	450
2.7. Методичні підходи дослідження конкурентоспроможності працівників	467
2.8. The implementation of active marketing complex in an order to increase the competitiveness of Latvian private Higher Education Institutions	482
2.9. Особенности образовательной деятельности в Литовской Республике в контексте реализации социально-трудовых отношений.....	494

**Розділ 3. Аспекти розвитку навчання, соціально-
трудових відносин в контексті забезпечення
конкурентоспроможності підприємств**

3.1. Підготовка лідерів-управлінців в умовах дистанційного навчання.....	501
3.2. Корпоративна культура в контексті регулювання соціально-трудових відносин	518
3.3. Інноваційні підходи до забезпечення ефективного управління персоналом підприємств	535
3.4. Особливості соціально відповідального управління персоналом підприємства	551
3.5. Partnership approach to the strategic planning of the socio-economic development.....	563
3.6. Розвиток ресторанного господарства в Україні: організаційні, інноваційні і маркетингові чинники підвищення конкурентоспроможності підприємств	578
3.7. Сучасні підходи до мотивації персоналу підприємств ресторанного господарства, які надають кейтерингові послуги	595
3.8. Соціальний капітал як складова забезпечення конкурентоспроможності підприємств сфери туризму	609
3.9. Features of sustainable tourism development based on the principles of partnership.....	623
3.10. Аналіз організаційно-економічного механізму управління системою маркетингових комунікацій в організаціях споживчої кооперації.....	632
3.11. Стратегічні пріоритети розвитку системи управління персоналом	649
3.12. Результативність продажу товарів у системі дистрибуції в контексті розвитку соціально-трудових відносин	659

3.13. Ефективність діяльності як результат реалізації професійних компетенцій працівників.....	668
3.14. Сучасні аспекти мотивування персоналу в умовах глобалізаційних викликів	679
Відомості про авторів.....	687

Наукове видання

БАНДУР Семен Іванович
КОСТИШИНА Тетяна Адамівна
НЕСТУЛЯ Олексій Олексійович та ін.

СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВІ ВІДНОСИНИ: ПРОБЛЕМИ НАУКИ ТА ПРАКТИКИ

МОНОГРАФІЯ

Головна редакторка *М. П. Гречук*
Дизайн обкладинки *Т. А. Маслак*
Комп'ютерне верстання *О. С. Корніліч*

Формат 60×84/16. Ум. друк. арк. 40,1.
Зам. № 143/1887-1.

Видавець і виготовлювач
Вищий навчальний заклад Укоопспілки
«Полтавський університет економіки і торгівлі»,
к. 115, вул. Ковалю, 3, м. Полтава, 36014; ☎ (0532) 50-24-81

Свідоцтво про внесення до Державного реєстру видавців, виготівників
і розповсюджувачів видавничої продукції ДК № 3827 від 08.07.2010 р.